

**PENGARUH KINERJA AGEN ASURANSI TERHADAP KOMPENSASI
PADA PERUSAHAAN ASURANSI BUMIPUTERA MUDA
CABANG MEDAN**

OLEH:

NOVI ANGGRIANI DONGORAN
NIM 55153007

PROGRAM STUDI
ASURANSI SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

**PENGARUH KINERJA AGEN ASURANSI TERHADAP KOMPENSASI
PADA PERUSAHAAN ASURANSI BUMIPUTERA MUDA
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*

OLEH:

NOVI ANGGRIANI DONGORAN
NIM 55153007

PROGRAM STUDI
ASURANSI SYARIAH



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUMATERA UTARA
MEDAN
2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

N a m a : Novi Anggriani Dongoran
Tempat/tgl. Lahir : Ajamu, 12 November 1996
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Dusun 1 Perkebunan Ajamu

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH KINERJA AGEN ASURANSI TERHADAP KOMPENSASI PADA PERUSAHAAN ASURANSI BUMIPUTERA MUDA CABANG MEDAN”** benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Medan, 9 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan



NOVI ANGGRIANI DONGORAN
NIM: 55153007

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH KINERJA AGEN ASURANSI TERHADAP KOMPENSASI
PADA PERUSAHAAN ASURANSI BUMIPUTERA MUDA CABANG MEDAN**

Oleh

NOVI ANGGRANI DONGORAN
NIM. 55153007

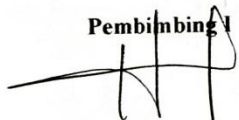
Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Pada Program Studi Asuransi Syariah

Medan, 9 Agustus 2019

Pembimbing I



Hendra Harmain, SE, M.Pd
NIP. 197305101998031003

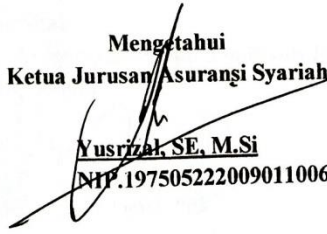
Pembimbing II



Tuti Angrami, MA
NIP. 197705312005012007

Mengetahui

Ketua Jurusan Asuransi Syariah,



Yusrizal, SE, M.Si

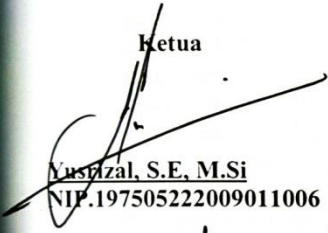
NIP. 197505222009011006

PENGESAHAN


Skripsi berjudul **"PENGARUH KINERJA AGEN ASURANSI TERHADAP KOMPENSASI PADA PERUSAHAAN ASURANSI BUMIPUTERA MUDA CABANG MEDAN"** an. Novi Anggriani Dongoran, NIM 55153007, Program Studi Asuransi Syariah telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN-SU Medan pada tanggal 29 Oktober 2019. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Asuransi Syariah.

Medan, 29 Oktober 2019
Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Program Studi Asuransi Syariah

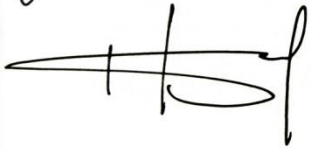
Ketua



Yusrizal, S.E., M.Si
NIP.197505222009011006

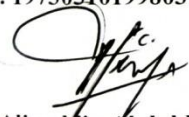
Sekretaris


Fauzi Arif Lubis, MA
NIP. 198412242015031004

Anggota


Hendra Harmain, SE, M.Pd
NIP. 197305101998031003


Tuti Anggraini, MA
NIP.197705312005012007


Dr. Aliyuddin Abdul Raszyd, MA
NIP. 196506282003021001


Mawaddah Irham, M.E.I
NIB. 1100000092




Soemitra, MA
NIP.197605072006041002

ABSTRAK

Skripsi berjudul **“Pengaruh Kinerja Agen Asuransi Terhadap Kompensasi Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan”** atas nama Novi Anggriani Dongoran. Di bawah bimbingan pembimbing I Bapak Hendra Harmain, SE, M.Pd dan pembimbing II Ibu Tuti Anggraini, MA.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kinerja agen asuransi terhadap kompensasi. Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu kualitas, kuantitas dan efektivitas dengan satu variabel dependen yaitu kompensasi. Setelah dilakukan tinjauan pustaka maupun lapangan dan penyusunan hipotesis, data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 48 orang yang telah menjadi agen asuransi sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F serta koefisien determinasi. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator-indikator pada penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada uji asumsi klasik data berdistribusi normal, tidak terjadi heteroskedastisitas dan multikolinieritas. Pada uji hipotesis besar pengaruh kualitas terhadap kompensasi adalah 28%, besar pengaruh kuantitas terhadap kompensasi adalah 39%, dan besar pengaruh efektivitas terhadap kompensasi adalah 28%. Dan uji reliability memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi.

Kata kunci: Kualitas, kuantitas, efektivitas dan kompensasi.

KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah*RabbilAlamin, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kinerja Agen Terhadap Kompensasi Pada Prusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan”**.

Penyusunan skripsi ini diajukan untuk memenuhi syarat mencapai gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S-1 di jurusan Asuransi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara (UIN-SU). Saya mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan banyak bantuan, dorongan dan juga doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, Teristimewa kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak Aminuddin Dongoran dan Ibu Nurhayati yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan kasih sayangnya serta pengorbanannya baik dari segi moril, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Andi Soemitra, MA selaku dekan FEBI UIN-SU
3. Bapak Yusrizal, SE, M.Si selaku ketua jurusan Asuransi Syariah
4. Bapak Fauzi Arif Lubis, MA selaku sekretaris jurusan Asuransi Syariah
5. Ibu Dr Nurhayati, M.Ag selaku pembimbing akademik
5. Bapak Hendra Harmain, SE, M.Pd selaku pembimbing skripsi I
6. Ibu Tuti Anggraini, MA selaku pembimbing skripsi II
7. Abang-abangku Andi Kananta Dongoran dan Muhammad Juahta Tarigan yang selalu support dan mendengarkan keluh kesahku menulis skripsi ini.

8. Kakak-kakakku Rya Junika Dongoran dan Fitry Indayani Dongoran serta keponakanku Sinta Salsabilla, Kinanta Dara Tarigan, dan Nasya Hakiki terima kasih banyak atas do'a serta dukungannya selalu.
9. Bapak Haris Hidayat selaku kasie umum, Bapak Reza Fauzanry selaku kasie pemasaran, seluruh para karyawan serta seluruh para agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan yang telah membantu saya dari awal hingga akhir penelitian
10. Terkasih sesama pejuang skripsi Die Wanunnahar, Rinny Setia, Fauza Rizky, S.Pd, Nisa Kurnia, Minta Sitompul, Widiya Ningsih, Lili Nasution, Mahda Annisa, Risky Ritonga, dan Abdi Wijaya.
11. Teman-teman dan sahabat-sahabat Asuransi Syariah Angkatan 2015 yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu-persatu. Terima kasih atas persaudaraan, keakraban, motivasi dan partisipasinya selama penulis menempuh pendidikan di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
12. Kakakku Yeni Elviza dan Adikku Dina Tahfiza, atas motivasi dan dukungannya serta kesediannya mendengar keluh kesah penulis selama ini

Semoga Allah SWT membalas seluruh kebaikan dengan Ridho-Nya. Akhir kata penulis memohon maaf atas segala kekurangan dalam penulisan dan penyajian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin Ya Rabbal Alamin.*

Medan, 9 Agustus 2019
Penulis

Novi Anggriani Dongoran

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN.....	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Perumusan Masalah	9
D. Pembatasan masalah.....	9
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN TEORITIS.....	11
A. Manajemen Sumber Daya Insani	11
1. MSDI Dalam Perspektif Islam	11
2. Defenisi MSDI	12
B. Kinerja.....	14
1. Kinerja Dalam Perspektif Islam	14
2. Defenisi Kinerja	15
3. Indikator Kinerja	16
4. Karakteristik Kinerja.....	17
C. Penilaian Kinerja.....	17
1. Penilaian Kinerja Dalam Perspektif Islam	17

2. Defenisi Penilaian Kinerja	18
3. Tujuan Penialian Kinerja.....	19
4. Manfaat Penialian Kinerja.....	19
5. Faktor-faktor Penialian Kinerja.....	19
6. Indikator Penialian Kinerja	20
D. Agen	21
1. Etika Pemasaran Dalam Perspektif Islam	21
2. Defenisi Agen.....	22
3. Fungsi Agen	23
4. Wewenang Agen	26
E. 1. Kompensasi Dalam Perspektif Islam	27
2. Defenisi Kompensasi	27
3. Tujuan Kompensasi.....	31
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	33
5. Tahap-tahap Kompensasi	35
6. Jenis-jenis Kompensasi	35
7. Bentuk-bentuk Kompensasi	37
8. Bauran Kompensasi	38
9. Indikator Kompensasi	39
F. Hubungan Kinerja Agen dengan Kompensasi	39
G. Penelitian Sebelumnya	41
H. Kerangka Teoritis.....	45
I. Hipotesa	45

BAB III METODE PENELITIAN47

A. Pendekatan Penelitian	47
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	47
C. Populasi dan Sampel	47
D. Data Penelitian	48
E. Teknik Pengumpulan Data.....	49

F. Defenisi Operasional.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	52
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	58
A. Gambaran Umum Perusahaan.....	58
1. Sejarah Perusahaan Bumiputera Muda	59
2. Ruang Lingkup Bumiputera Muda.....	59
3. Visi dan Misi Bumiputera Muda.....	62
4. Logo Bumiputera Muda	63
5. Struktur Organisasi.....	64
6. Tugas dan Tanggung Jawab	65
B. Hasil Data Penelitian.....	69
C. Analisis Deskripsi Variabel.....	69
D. Teknik Analisis Data.....	74
E. Uji Asumsi Klasik	78
F. Uji Regresi Linier Berganda	82
G. Uji Hipotesis.....	84
H. Pembahasan Penelitian.....	87
BAB V PENUTUP.....	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran.....	93

DAFTAR TABEL

2.1 Rekapulasi Produksi Penjualan	7
3.1 Penelitian Sebelumnya.....	41
4.1 Defenisi Operasional	50
5.1 Pengukuran Skala Likert	52
6.1 Tugas Organisasi.....	65
6.2 Tanggung Jawab Organisasi.....	67
7.1 Distribusi Kuesioner	69
7.2 Uji Deskriptif Variabel Kualitas.....	70
7.3 Uji Deskriptif Variabel Kuantitas	71
7.4 Uji Deskriptif Variabel Efektivitas	72
7.5 Uji Deskriptif Variabel Kompensasi	73
7.6 Uji Valliditas Variabel Kualitas.....	74
7.7 Uji Valliditas Variabel Kuantitas	75
7.8 Uji Valliditas Variabel Efektivitas.....	76
7.9 Uji Valliditas Variabel Kompensasi	77
7.10 Hasil Uji Realibilitas	78
7.11 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
7.12 Analisis Regresi Linier Sederhana	83

7.13 Hasil Uji t	84
7.14 Hasil Uji F	86
7.15 Hasil Uji Determinasi (R_2).....	87

DAFTAR GAMBAR

2.1 Persentase Produksi Penjualan.....	7
3.1 Kerangka Teoritis	45
4.1 Logo Bumiputera Muda	63
4.2 Struktur Organisasi	64
5.1 Histogram Normalitas	79
5.2 P-Plots Normalitas	80
5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	82

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Asuransi merupakan lembaga keuangan non-bank yang mempunyai peranan yang tidak jauh berbeda dari bank, yaitu bergerak dalam bidang layanan jasa yang diberikan kepada masyarakat dalam mengatasi risiko yang akan terjadi di masa yang akan datang. Perusahaan asuransi memiliki perbedaan karakteristik dengan perusahaan non-asuransi seperti kegiatan *underwriting*, *aktuaria*, dan *reasuransi*.¹

Menurut paham ekonomi, asuransi merupakan suatu lembaga keuangan karena melalui asuransi, dapat dihimpun dana dalam jumlah besar yang dapat digunakan untuk membiayai pembangunan selain bermanfaat bagi masyarakat yang berpartisipasi dalam bisnis asuransi karena sesungguhnya asuransi bertujuan memberikan perlindungan atau keuangan yang ditimbulkan oleh peristiwa yang tidak diduga sebelumnya.²

Dengan demikian, pengertian asuransi sesungguhnya dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, yaitu sudut pandang seorang ekonomi, hukum, bisnis maupun local. Artinya tidak ada definisi yang dapat memenuhi berbagai pihak secara sempurna dan untuk keragaman pengertian di Indonesia. Asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dengan mana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti atau untuk

¹Veithzal Rivai, *Finansial Institution Management*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2013), h.165.

²Andri Soemitra, *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, (Medan: Kencana, 2009).h, 254.

memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atau meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungjawabkan.³ Definisi Asuransi juga dituangkan dalam Undang-Undang Hukum Dagang Pasal 246.⁴

Kegiatan perasuransian ini dilaksanakan oleh perusahaan asuransi. Perusahaan asuransi adalah perantara keuangan yang menyediakan layanan menanggung risiko ekonomi yang berhubungan dengan kematian, penyakit, kerusakan atau kehilangan barang milik dari perlindungan lain terhadap kehilangan, sedangkan keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya-sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya atau agen. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan semua yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak.

Dalam menjalankan kegiatannya, perusahaan selalu dihadapkan pada berbagai permasalahan yang berhubungan dengan kelangsungan hidup perusahaan.

³Undang-Undang No.2 Tahun 1992 tentang Usaha Perasuransian. (Lihat pada buku Veithzal Rivai, *Financial Institution Management* di halaman 168)

⁴Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian, dengan mana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung, dengan menerima suatu premi untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin terjadi karena suatu peristiwa tidak tertentu. (Lihat pada buku Veithzal Rivai, *Financial Institution Management* pada halaman 167)

perusahaan-perusahaan yang kerap muncul adalah mengenai bagaimana perusahaan mampu mengelola para pekerja, bagaimana produknya dapat laku terjual, bagaimana perusahaan mampu bersaing dengan perusahaan yang sejenis, serta bagaimana perusahaan mampu tujuannya yaitu memperoleh laba maksimal. Untuk mengatasi berbagai macam permasalahan tersebut dan juga untuk mencapai tujuan perusahaan, maka dibutuhkan faktor-faktor produksi. Faktor-faktor produksi yang diperlukan untuk mengatasi permasalahan tersebut yaitu karyawan, agen, modal, komputer, alat tulis, mesin produksi, kendaraan, listrik, gedung, dan faktor produksi lainnya. Dari sekian banyak faktor produksi yang digunakan perusahaan, faktor produksi yang memiliki peranan penting dan yang paling berperan dalam perusahaan adalah karyawan dan agen. Hal ini karena hanya karyawan dan agen lah yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan dan motivasi.

Setiap perusahaan membutuhkan manajemen yang mengatur untuk manusia (karyawan dan agen) yang biasa disebut sebagai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) begitu juga dalam perusahaan asuransi yang terdapat para agen didalamnya. Dalam manajemen sumber daya manusia yang menjadi bidang kajiannya adalah bagaimana perusahaan memperoleh, memelihara dan mempertahankan sumber daya manusia atau karyawan. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan. Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk memperoleh, memelihara serta mempertahankan karyawan dan agen, salah satunya adalah dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dilakukan karyawan dan agen pada perusahaan tersebut.

Begitu pula dengan para karyawan dan agen mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada perusahaan tersebut. Bagi karyawan dan agen, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Maka dari itu para agen juga harus berusaha dalam memaksimalkan kinerjanya yaitu seperti penjualan polis atau mencari nasabah agar komisi (kompensasi langsung) yang diterimanya dari perusahaan juga lebih maksimal, agen harus memiliki kualitas, kuantitas serta efektivitas. Dimana kuantitas merupakan suatu tingkat dimana hasil efektivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa

cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Atau berupa tolok ukur yang terkait dengan penampilan, kemampuan, dan kecerdasan. Contoh didalam penelitian ini yaitu seperti agen yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam menjelaskan manfaat jasa asuransi kepada nasabah sehingga meningkatkan kepercayaan nasabah kepada agen. Kuantitas merupakan suatu jumlah yang dihasilkan yaitu seperti jumlah unit/jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan atau berhasil dilakukan (nilainya dapat dihitung secara pasti). Contoh didalam penelitian ini yaitu seperti jumlah penjualan polis yang berhasil dilakukan oleh agen. Sedangkan efektivitas merupakan suatu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Atau apabila suatu pemasaran dapat dilakukan dengan maksimal sesuai dengan yang telah direncanakan untuk target perusahaan maka pemasaran tersebut telah efektif dan sumber daya yang telah mencapai kinerja yang maksimal akan memperoleh suatu bonus (*reward*). Hal-hal tersebut dilakukan untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan maka antara perusahaan, karyawan, dan para agen harus saling bersinergi dan saling memiliki timbal balik untuk saling menguntungkan.⁵

Semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dengan cara memiliki produktivitas manajemen sumber daya manusia yang baik. Salah satunya adalah perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Jasa asuransi yang bergerak dalam bidang asuransi umum dengan memiliki berbagai macam produk-produknya. Pada perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Pada penelitian ini, peneliti akan mengkaji Pengaruh Kinerja Agen Asuransi terhadap Kompensasi pada Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Alasan dipilihnya perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan sebagai objek penelitian adalah karena Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan sebagai unit bisnis juga mengalami hal yang sama dimana kompensasi akan dipengaruhi oleh kinerja dari seorang agen tersebut.

⁵ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 207.

Hal ini diketahui oleh peneliti sendiri, dimana peneliti melakukan observasi awal melalui magang selama 30 hari kerja dan melakukan wawancara awal pada tanggal 05 Juli 2019 kepada seorang Kasei Pemasaran di Perusahaan Asuransi Bumida cabang Medan bahwasanya ditahun 2019 ini telah ada 2 orang agen asuransi yang terkena *punishment* (hukuman) dengan membayar denda yang telah ditetapkan perusahaan berdasarkan aturan dari Otoritas Jasa Keuangan (OJK), bahkan salah satu seorang agen asuransi telah *diblacklist* (masuk daftar hitam). Kasus dari kedua agen asuransi tersebut yaitu, kasus pertama karena minusnya target produksi yang dicapai oleh seorang agen maka komisi yang diperolehnya tidak sesuai dengan yang diharapkannya, sehingga agen tersebut menggelapkan uang premi seorang nasabah yang mengambil proteksi asuransi kesehatan pada Asuransi Bumiputera Muda 1967 cabang Medan, premi tersebut ingin disetorkan nasabah kepada perusahaan namun melalui seorang agen. Hal ini diketahui, ketika seorang nasabah ingin mengajukan klaim ke perusahaan asuransi sehingga seluruh persyaratan klaim yang diminta oleh perusahaan dipenuhinya. Dan setelah menunggu dua minggu, nasabah tersebut mendapat jawaban bahwa perusahaan menolak membayar klaim tersebut dengan alasan bahwa status polisnya "*lapse*" (tidak berlaku). Setelah dilakukan penyelidikan mendalam, terbukti bahwa agen dari seorang nasabah tersebut telah menggelapkan uang premi yang selama ini disetorkan nasabah untuk perusahaan.

Kasus kedua, seorang agen yang melakukan pemalsuan data dan berhasil diselidiki langsung oleh kasei pemasaran didampingi dengan Account Officer. Agen tersebut melakukan pemalsuan data dengan tujuan polis yang berhasil terjual mencapai jumlah yang maksimum sehingga income yang diperolehnya juga meningkat yaitu berupa komisi yang diperoleh dari perusahaan, bahkan dari penjualan polis yang mencapai target yang telah ditentukan perusahaan seorang agen akan memperoleh bonus (reward). Telah disebutkan kasei pemasaran, alasan utama seorang agen melakukan pemalsuan data adalah kecilnya jumlah polis yang terjualkan olehnya sehingga komisi yang diperolehnya setiap minggunya juga rendah, dimana pemberian komisi oleh perusahaan dilakukan setiap seminggu sekali pada hari kamis.

Seperti yang diberitahukan kasei pemasaran kepada saya selaku peneliti, bahwasanya agen tersebut merupakan seorang agen yang jarang aktif dikantor untuk mengikuti *meeting* bulanan seperti mengikuti pelatihan dan bimbingan dari supervisor yang lebih berpengalaman untuk mengarahkan bagaimana teknik penjualan yang baik serta bagaimana menjadi seorang agen yang kompeten. Dimana pelatihan tersebut banyak diikuti oleh para agen guna meningkatkan produksi dalam penjualan polis yang maksimum. Agen tersebut terjun ke lapangan bermodalkan teknik yang diketahuinya sendiri serta dengan modal banyaknya teman yang dimilikinya, tanpa mengerti secara lebih dalam bagaimana sebenarnya teknik seorang agen agar memiliki kinerja yang tinggi serta kompeten sehingga penjualan polis mencapai hasil sesuai dengan yang diinginkannya. Sepanjang pertengahan tahun 2019 telah disimpulkan oleh kasei pemasaran di Perusahaan Asuransi Bumida bahwa telah terjadi kecurangan dari 2 orang agen asuransi yaitu pertama dengan kasus penggelapan uang premi nasabah dan kedua pemalsuan data nasabah.

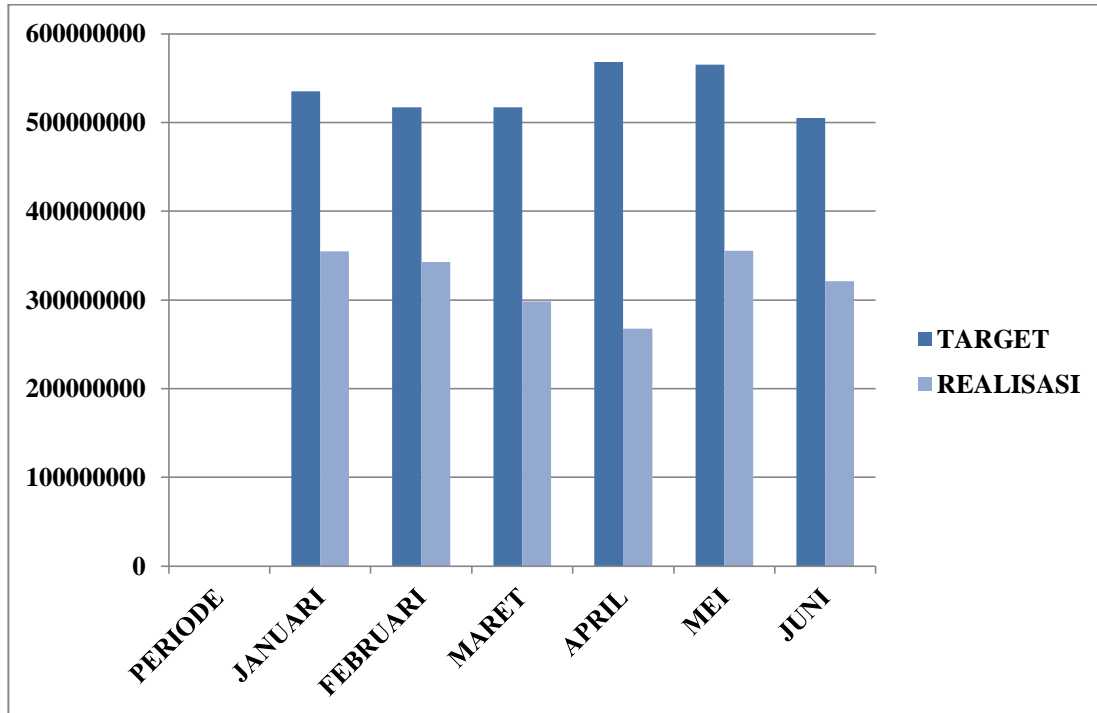
Tabel 2.1

Rekaptulasi Produksi Penjualan

PERIODE	TARGET PRODUKSI PENJUALAN		
	TARGET	REALISASI	PENCAPAIAN (%)
JANUARI	535.000.000	354.618.769	66%
FEBRUARI	517.000.000	342.830.975	66%
MARET	517.000.000	298.076.949	58%
APRIL	568.000.000	267.606.063	47%
MEI	565.000.000	355.216.695	63%
JUNI	505.000.000	321.137.700	64%

Gambar 2.1

Persentase Produksi Penjualan



Melalui wawancara awal dengan Kasei Pemasaran di Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan, dapat disimpulkan bahwa hasil kinerja agen dari bulan januari sampai bulan juni ditahun 2019 realisasinya mengalami naik turun dan masih jauh dari target yang ingin dicapai. Rendahnya persen dari realisasi yang terjangkau itu berarti produksi dalam penjualan polis yang dilakukan agen masih sedikit.

Naik turunnya target produksi pada Perusahaan Bumida ini tergantung dari hasil kinerja para agennya. Kinerja agen berpengaruh signifikan terhadap kompensasi langsung yang diterima seorang agen, artinya apabila kinerja agen rendah maka polis yang terjual juga akan hanya dalam jumlah yang minim dan otomatis nasabah yang diperoleh juga sedikit sehingga komisi (kompensasi langsung) yang diterima seorang agen juga akan kecil.

Berdasarkan latar belakang di atas yang membahas tentang masalah-masalah agen terhadap kompensasi yang terjadi pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda. Maka penelitian ini ditujukan untuk mengetahui **“Pengaruh Kinerja Agen Asuransi Terhadap Kompensasi Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang dipaparkan di atas, dapat dikemukakan identifikasi masalah pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Semakin rendah kinerja agen maka akan rendah kompensasi yang diperoleh seorang agen.
- 2) Semakin rendah kinerja agen maka semakin kecil peluang pencapaian target produksi perusahaan.
- 3) Kinerja agen berpengaruh signifikan dengan kompensasi yang diterima seorang agen.

C. Pembatasan Masalah

Agar batasan masalah yang diteliti tidak meluas, maka peneliti memberikan batasan masalah pada penelitian ini, yaitu hanya berfokus pada Pengaruh Kinerja Agen Asuransi terhadap Kompensasi saja, adapun kinerja dibagi menjadi tiga variabel yaitu kualitas, kuantitas, dan efektivitas. Penelitian ini akan dilakukan pada Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan yang beralamat di jalan H.M Yamin, Medan. Selebihnya dalam penelitian ini tidak dijelaskan oleh peneliti.

D. Perumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan suatu pertanyaan yang akan dicari jawabannya melalui pengumpulan data. Berdasarkan dari latar belakang yang telah dipaparkan di atas, dapat dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah kualitas seorang agen berpengaruh terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan?

2. Apakah kuantitas seorang agen berpengaruh terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan?
3. Apakah efektivitas seorang agen berpengaruh terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan?
4. Apakah kualitas, kuantitas, dan efektivitas berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan?

E. Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kinerja agen terhadap kompensasi pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Dari hasil penelitian ini semoga dapat membantu dan berguna untuk:

a. Bagi Perusahaan.

Bahan info untuk Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan untuk menentukan kebijakan dalam memberikan kompensasi kepada karyawan dan para agennya secara tepat pada waktu pemberian kompensasi.

b. Bagi Pihak Lain atau Pembaca.

Bahan tambahan bacaan khusus untuk mengembangkan ilmu-ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dan hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumber informasi yang selanjutnya dapat dijadikan dasar masukan bagi penelitian selanjutnya.

c. Bagi Peneliti.

Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang diperoleh dibangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah yang menjadi objek penelitian dan penerapannya di lapangan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. MANAJEMEN SUMBER DAYA INSANI

1. Sumber Daya Insani dalam Perspektif Islam

Dalam Islam, manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Sumber daya insani adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi.⁶ Implementasi karakteristik sumber daya insani dalam bisnis, yaitu:

a. *Shiddiq*

Shiddiq adalah sifat Nabi Muhammad SAW artinya jujur. Jika seorang pemimpin, ia senantiasa berperilaku jujur dalam sepanjang kepemimpinannya.⁷ Kejujuran merupakan syarat fundamental dalam kegiatan bisnis. Rasulullah sangat intens menganjurkan kejujuran dalam aktivitas bisnis. Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. Kejujuran dalam dunia bisnis, bisa juga ditampilkan dalam bentuk kesungguhan dan ketepatan (*mujahadah* dan *itqan*). Tampilannya dapat berupa ketepatan waktu, janji, pelayanan, pelaporan, mengakui kelemahan dan kekurangan (tidak ditutup-tutupi) selalu memperbaiki kualitas barang atau jasa secara berkesinambungan serta tidak boleh menipu dan berbohong.⁸

⁶ Sari Rezeki Harahap, "Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia", *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, 2016. H, 151.

⁷ Khaerul Umam, *Manajemen Perbankan Syariah*, (Bandung: Pustaka Setia Bandung, 2013), h. 287.

⁸ Rivai Vethzal dan Andi Buchari, *Ismalmic Economics : Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tapi Solusi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 237.

b. Amanah

Amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel.⁹ *Amanah* bisa juga bermakna keinginan untuk memenuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan. Seorang pebisnis haruslah memiliki sifat amanah, karena Allah menyebutkan sifat orang-orang mukmin yang beruntung adalah yang dapat memelihara amanah yang diberikan kepadanya. Karena itu, sebagai seorang mukmin, hendaklah berlaku amanah, menempatkan dan memanfaatkan segala anugrah Allah secara hak, menjaga diri dari maksiat lahir bathin, mengerjakan perintah-perintah Allah secara komplit dan permanent, menjaga, memelihara dan menunaikan kepercayaan orang lain yang dipercayakan kepadanya, serta menjauhkan diri dari sifat khianat.¹⁰

c. *Fathanah*

Fathanah dapat diartikan sebagai cakap atau cerdas memiliki kemampuan intelektual, kreatif, percaya diri, dan bijaksana. Oleh karenanya, seorang pebisnis yang *fathanah* adalah seseorang yang memahami, mengerti, dan menghayati secara mendalam segala sesuatu berhubungan dengan kewajiban dan tugasnya secara cerdas.¹¹ Salah satu ciri orang yang paling bertakwa adalah orang yang paling mampu mengoptimalkan potensi pikirnya. Al-Qur'an menyebut orang yang senantiasa mengoptimalkan potensi pikirnya dengan sebutan *ulul albab*, yaitu orang yang iman dan ilmunya berinteraksi secara seimbang. Allah SWT bahkan memberikan peringatan keras kepada orang-orang yang tidak menggunakan akalanya.

d. *Tabligh*

Sifat *tabligh* artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat *tabligh* akan menyampaikan sesuatu dengan benar (*bil hikmah*) melalui tutur kata yang menyenangkan dan lemah lembut (*al aqhsid*).¹² Seorang

⁹*Ibid*, h. 182.

¹⁰Idrus, *Menuju Insan Kamil*, (Solo: Aneka, 2010),h. 72.

¹¹Mustofa, *Enterpreneurship Syaria: Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah*, *Jurnal AL-Mizan* Vol. 9, No.1, 1 Juni 2013,h. 41.

¹²*Ibid*, h. 236.

pemimpin dalam dunia bisnis haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada karyawan dan *stakeholder* lainnya. Seorang pemasar harus mampu menyampaikan keunggulan-keunggulan produknya dengan jujur dan tidak berbohong kepada pelanggannya. Seperti pada Al-Qur'an menyebutnya dengan Iqaulan Sadidan (pembicaraan yang benar dan berbobot).

2. Definisi Sumber Daya Insani

Sumber Daya Insani (SDI) merupakan istilah lain dari Sumber Daya Manusia (SDM) adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Sumber Daya Insani merupakan kekuatan terbesar dalam pengolahan seluruh sumber daya yang ada di muka bumi. Manusia diciptakan Allah SWT sebagai khalifah di bumi untuk mengelola bumi dan sumber daya yang ada di dalamnya demi kesejahteraan manusia sendiri, makhluk dan seluruh alam semesta, karena pada dasarnya seluruh ciptaan Allah yang ada di muka bumi ini sengaja diciptakan oleh Allah untuk kemaslahatan umat manusia.¹³ Hal ini jelas ditegaskan oleh Allah dalam

Al-Qur'an surah Al-Jatsiyah ayat 13:

وَسَخَّرَ لَكُم مَّا فِي السَّمَاوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا مِّنْهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ

“Dan Dia telah menundukkan untukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya (sebagai rahmat) dari pada Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berpikir”

Prosedur manajemen sumber daya insani adalah berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mengisi staf dan mempertahankan karyawan yang berkinerja tinggi.

¹³Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik 9 Nabi dan Rasul*, (Jakarta: Gramedia, 2014),h. 112.

Seluruh proses manajemen sumber daya Insani itu dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Kita telah memperinci kendala-kendala yang ditimbulkan oleh lingkungan terhadap para manajer. Faktor yang langsung mempengaruhi proses manajemen sumber daya insani adalah serikat buruh dan peraturan perundang-undangan pemerintah.

B. KINERJA

1. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Agama Islam memandang bekerja adalah bagian dari Ibadah dan Jihad jika sang pekerja bersikap konsisten terhadap peraturan Allah, suci niatnya dan tidak melupakan Allah SWT¹⁴. Dengan bekerja, masyarakat bisa melaksanakan tugas kekhalifahannya, menjaga diri dari maksiat dan meraih tujuan yang lebih besar.

Kinerja dalam perspektif islam merupakan salah satu sarana hidup dan aktivitas yang mempunyai peran yang penting dalam kehidupan sosial. Menurut ajaran islam, setiap orang dituntut untuk mandiri oleh karena itu untuk memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya ia wajib bekerja dan tidak diperbolehkan memintaminta untuk memenuhi kebutuhan primernya.¹⁵ Dalam bisnis asuransi ada juga yang mengandung *riba fadhel* (riba perniagaan karena adanya sesuatu yang berlebih) dan *riba nasi'ah* (riba karena penundaan) secara bersamaan. Yaitu, bila perusahaan asuransi membayar ke nasabahnya atau ke ahli warisnya uang klaim yang disepakati, dalam jumlah lebih besar dari nominal premi yang ia terima, maka itu adalah *riba fadhel*. Adapun bila perusahaan membayar klaim sebesar premi yang ia terima namun ada penundaan maka itu adalah *riba nasi'ah* (penundaan). Dalam hal ini nasabah seolah-olah memberi pinjaman pada pihak asuransi. Menurut dalil dan ijma' kedua riba tersebut adalah haram.

Dalam konsep Islam, bekerja adalah kewajiban bagi setiap manusia walaupun Allah telah menjamin rezeki, namun rezeki tersebut tidak akan datang kepada

¹⁴Malahayati, *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*, (Yogyakarta: Penerbit Jogja Great Publisher, 2010),h. 74.

¹⁵Yusuf Qardlawi, *Peran Nilai dan Moral dalam Perekonomian Islam*, (Jakarta: Robbani Press, 1997),h. 153-156.

manusia tanpa usaha dari orang yang bersangkutan. Oleh karena itu, jika seseorang ingin berkecukupan dan sejahtera ia harus bekerja.

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى

“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya” (QS. An-Najm 53:39)

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingat Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung” (QS. Al-Jumu'ah 10)

2. Definisi Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Simanjuntak menyatakan, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.¹⁶

Definisi kinerja menurut beberapa ahli, yaitu:

- a. Mangkuprawira menyatakan, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.¹⁷
- b. Veithzal Rivai dan Basri menyatakan, Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti

¹⁶Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, (Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI),h. 98.

¹⁷Mangkuprawira, *Bisnis, Manajemen, dan Sumber Daya Manusia*, (Bogor: IPB),h. 220.

standar hasil kerja target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.¹⁸

- c. Malayu S.P Hasibuan menyatakan, kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.¹⁹

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, hasil kerja tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Karena, kinerja karyawan sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

3. Indikator Kinerja

Indikator-indikator dari suatu kinerja adalah sebagai berikut:²⁰

- a. Kualitas

Tingkat dimana hasil efektivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

- b. Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu

Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

¹⁸Veithzal Rivai, Basri, *Performance Appraisal*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada),h. 15.

¹⁹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Edisi Revisi),h. 94.

²⁰*Ibid*, h. 100.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campur seorang pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.²¹

4. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara, karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyentuh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
- e. Memanfaatkan umpan balik atau *feedback* yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.²²

C. PENILAIAN KINERJA

1. Penilaian Kinerja Dalam Perspektif Islam

Organisasi atau perusahaan dalam perspektif Islam tidak lain adalah “amanah”, yaitu amanah menyebarkan rahmat bagi seluruh alam. Pemberi amanah adalah Allah SWT, sang pencipta alam semesta. Allah menciptakan manusia sebagai wakilnya di bumi (*Khalifatullah fil Ardh*). Allah menghendaki bahwa perusahaan

²¹ *Ibid*, h, 100.

²² Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), h, 70.

ataupun organisasi yang dikelola manusia harus dilakukan dengan cara-cara yang adil, untuk mengetahui dengan tepat apa yang dimaksud dengan adil, penerima amanah (manusia) dapat menggunakan potensi internal yang dimilikinya secara baik dan seimbang. Potensi internal yang fitrah tersebut adalah akal dan hati nurani.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha melihat” (QS. An-Nisaa 4:58)

2. Definisi Penilaian Kinerja

Hani Handoko menyatakan, penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan, sehingga dapat dilaksanakan sesuai tujuan yang telah ditetapkan²³. Penilaian prestasi kerja juga merupakan proses pengevaluasian dan menilai prestasi kerja karyawan di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu perusahaan. Henry Simamora menyatakan penilaian kinerja merupakan proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.²⁴ Sedangkan Jackson dan Mathis penilaian kinerja adalah proses evaluasi mengenai seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standard dan kemudian mengomunikasikannya dengan karyawan.²⁵

Berdasarkan definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa, penilaian kinerja adalah proses evaluasi kinerja yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan,

²³ Hani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua (Yogyakarta: BPFE, 2008),h.86.

²⁴Indria Hangga Rani, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan MANajemen Bisnis*, Vol.3, No.2, 2015,h. 164.

²⁵ Jackson dan Mathis, *Penilaian Kinerja*, (Jakarta: Refika Utama, 2002),h. 45.

penilaian kinerja dilakukan agar perusahaan dan karyawan itu sendiri mengetahui standar kinerja yang mereka miliki. Apabila standar tersebut telah diketahui, maka organisasi dapat menyiapkan rencana tertentu untuk mempertahankan ataupun untuk meningkatkan standar kinerja yang dimiliki oleh karyawan perusahaan itu sendiri.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

- a. mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk kenaikan gaji, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- c. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan dengan yang lain
- e. Meningkatkan motivasi kerja

4. Manfaat Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja yang dilakukan perusahaan tentu saja memiliki banyak manfaat. Pengalaman banyak perusahaan menunjukkan bahwa suatu sistem penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan. Manfaat penilaian kinerja, yaitu:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai
- d. Untuk menyusun program pendidikan dan pelatihan
- e. Serta membantu para pegawai menentukan rencana karir dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat.²⁶

5. Faktor-Faktor dalam Penilaian Kinerja

²⁶Indria Hangga Rani, "Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi", *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan MAnajemen Bisnis*, Vol.3, No.2, 2015, h. 165.

Faktor-faktor dalam penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Manusia yang di samping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.
- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan
- d. Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala ini terdokumentasi dengan rapi dalam arsip karyawan sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan maupun merugikan.
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan pertimbangan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.²⁷

6. Indikator Penilaian Kinerja

Indikator penilaian kinerja merupakan ukuran kuantitatif maupun kualitatif untuk menggambarkan tingkat pencapaian sasaran dan tujuan perusahaan, baik pada tahap perencanaan, tahap pelaksanaan maupun tahap setelah kegiatan selesai. Selain itu, indikator kinerja juga digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari menunjukkan kemajuan dalam rangka menuju tercapainya sasaran maupun tujuan perusahaan yang bersangkutan.

Terdapat beberapa indikator penilaian kinerja, yaitu:

- a. **Loyalitas**

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

- b. **Semangat Kerja**

²⁷ M Yani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012),h. 119.

Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam menjalankan tugas pada suatu perusahaan.

c. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

d. Kerjasama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

e. Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan perusahaan.

f. Tanggung Jawab

Tanggung jawab harus dimiliki oleh setiap karyawan baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

g. Pencapaian Target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.²⁸

D. AGEN

1. Etika Pemasaran Dalam Perspektif Islam

Pemasaran dapat dikatakan beretika ketika memenuhi dua unsur utama yaitu bersikap lemah lembut dan sopan santun. Promosi harus menggunakan kata-kata

²⁸ Qurrotu Ayun, "Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan", *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol.2 No.3, September 2011.h, 81.

yang lembut. Seorang pelaku bisnis harus bersikap ramah dalam dan tidak berbohong dalam melakukan promosi. Pemasaran yang professional dalam Al-qur'an harus memenuhi beberapa unsur diantaranya yaitu pertama, sikap adil dan jujur dalam berpromosi artinya bebas dari perilaku curang, unsur gharar, manipulasi, mencampurkan kebenaran dengan kebatilan, baik dalam menerangkan spesifikasi barang ataupun harga. Al-qur'an memerintahkan kepada manusia untuk jujur, tulus, ikhlas dan benar dalam semua perjalanan hidupnya.

وَأَوْفُوا الْكَيْلَ إِذَا كِلْتُمْ وَزَنُوا بِالْقِسْطَاسِ الْمُسْتَقِيمِ ۚ ذَٰلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

“Dan sempurnakanlah takaran apabila kamu menakar, dan timbanglah dengan neraca yang benar. Itulah yang lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya” (QS. Al-Isra 35)

Kedua, bersikap adil terhadap orang lain walaupun mereka adalah orang non-muslim sebagaimana ditegaskan Ali Hasan bahwa sistem ekonomi syariah harus dapat menyentuh semua orang, termasuk masyarakat non-islam sehingga konsep *rahmatan lil alamin* benar-benar terimplementasi bagi siapapun yang berinteraksi dengannya. Allah melarang orang Islam berkasih sayang dengan orang-orang musyrik, tetapi mengecualikan orang-orang musyrik yang tidak menyimpan permusuhan kepada orang-orang Islam.

لَا يَنْهَاكُمُ اللَّهُ عَنِ الدِّينِ لَمْ يُقَاتِلُوكُمْ فِي الدِّينِ وَلَمْ يُخْرِجُوكُمْ مِنْ دِيَارِكُمْ أَنْ تَبَرُّوهُمْ وَتُقْسِطُوا إِلَيْهِمْ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

“Allah tidak melarang kamu untuk berbuat baik dan berlaku adil terhadap orang-orang yang tiada memerangimu karena agama dan tidak (pula) mengusir kamu dari negerimu. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berlaku adil” (QS. Al-Mumtahanah 8).

2. Definisi Agen

Dalam bisnis jasa asuransi, sebutan seorang penjual produk asuransi pada umumnya adalah *Agent Executive*, *Financial Consultant*, *Agen Representative*, *Consultant Agent*. Sedangkan, sebutan yang sudah memasyarakatkan adalah agen, sehingga disetiap kelembagaan seperti dikantor pemasaran asuransi ataupun ditingkat asosiasi asuransi terdapat divisi keagenan atau komisi keagenan.

Di lain pihak, menurut Undang-Undang Perasuransian No 2 Tahun 1992 definisi dari agen asuransi adalah seorang atau badan hukum yang kegiatannya memberikan jasa dalam memasarkan jasa asuransi untuk dan atas nama penanggung²⁹. Jadi dapat disimpulkan, bahwa yang dimaksud dengan agen asuransi adalah orang atau badan hukum yang memasarkan jasa asuransi aatau melakukan persuasif kepada calon pembeli atau klien, baik secara perorangan maupun lebih, untuk membeli jasa asuransi yang ditawarkan secara menguntungkan.

Secara umum, agen berarti seseorang yang diberi pekerjaan untuk tujuan kontrak antara perusahaan dengan pihak ketiga. Agen bertindak sebagai perantara untuk mempertemukan pembeli dan penjual barang atau jasa, dengan menerima premi berdasarkan kesepakatan sesuai dengan nilai transaksi yang dilakukan. Agen dalam kegiatan ekonomi memainkan peranan yang penting untuk memperlancar fungsi dan mekanisme pasar.

3. Fungsi Agen

Pada awal berdirinya asuransi syariah di Indonesia yaitu asuransi takaful, dalam menjual polis atau mencari premi tidak menggunakan sistem keagenan seperti yang dilakukan oleh asuransi syariah yang ada di Malaysia agen tidak terlihat, tetapi orang-orang datang sendiri untuk membeli polis asuransi. Namun, setelah satu tahun dicoba tanpa keagenan ternyata pertumbuhannya tidak terlalu cepat, bahkan terlihat lamban.

²⁹ Undang-undang Republika Indonesia No.2 Tahun 1992 Tentang Usaha Perasuransian.

Hal ini menjadi perhatian penuh bagi pihak perusahaan asuransi bahwa peran agen sebagai orang yang mengenalkan, menginformasikan dan menjelaskan ke masyarakat sangat dibutuhkan. Karena fungsi agen menjual asuransi sama halnya dengan perbuatan memproduksi asuransi³⁰. Agen merupakan orang yang dipercaya oleh perusahaan asuransi untuk memberikan pengertian tentang pentingnya asuransi sebagai jaminan masyarakat. Oleh karena itu agen harus jujur, baik jujur kepada diri sendiri, jujur kepada masyarakat, maupun jujur kepada perusahaan.

Melihat peran agen pada perusahaan asuransi, maka fungsi seorang agen dalam menjalankan kegiatannya mempunyai tugas, kewajiban dan tanggung jawab, syarat yaitu:

a. Tugas-tugas Agen adalah:

- 1) Menjelaskan betapa pentingnya asuransi bagi masyarakat
- 2) Menjelaskan tentang apa, siapa, dan bagaimana kinerja perusahaan asuransi
- 3) Mendapatkan calon pemegang polis atau nasabah sebanyak-banyaknya
- 4) Dapat dipercaya, baik oleh perusahaan maupun masyarakat
- 5) Menjaga nama baik perusahaan asuransi tempat meeka bekerja

b. Kewajiban Agen adalah:

- 1) Agen perlu mengetahui apa saja yang menjadi kebutuhan calon tertanggung dalam hal menjual produk yang ditawarkan
- 2) Melakukan penutupan dan segelra menyetorkan premi pertama yang berhasil ditagih pada hari kerja
- 3) Memberikan pelayanan yang baik kepada caon tertanggung dengan tidak melanggar kode etik profesi agen asuransi.³¹

c. Tanggung Jawab Agen adalah:

- 1) Memenuhi target yang ditetapkan
- 2) Berproduksi secara sehat
- 3) Menyetor premi pertama dan premi lanjutan sesuai ketentuan yang berlaku

³⁰ A. Hasyim Ali, *Pengantar Asuransi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995),h. 93.

³¹ Ketut Sendra, *Panduan Sukses Menjual Asuransi*, (Kakarta: PPM, 2002), h. 19.

d. Syarat-syarat agen.³²

Agen sebagai seorang penjual dalam asuransi tidak mudah untuk dapat menjual dengan prestasi yang baik, untuk itu diperlukan syarat untuk keberhasilan dalam meningkatkan nasabah dan menjual produk asuransi. Adapun syarat yang harus ditempuh oleh seseorang agen untuk menjadi penjual yang sukses, yaitu:

- 1) Jujur, yaitu seorang agen harus jujur dalam perkataan, perbuatan dan hati nurani, menjelaskan segala suatu dengan jujur kepada proepek tanpa nada memaksa dan akan mendorong prospek untuk dapat menjawab dengan jujur yang memudahkan penutupan dan pemeliharaan polis.
- 2) Loyal, yaitu setia dan loyalitas kepada perusahaan yang diwakilinya.
- 3) Inisiatif, yaitu penuh inisiatif dalam bekerja, tanpa harus ada dorongan dari orang lain.
- 4) Imajinasi, yaitu seorang agen harus mmepunyai daya imajinasi yang baik dan akan mampu menghayati kebutuhan prospek.
- 5) Antusiasme, yaitu bekerja dengan bergairah akan membuat prospek juga bergairah mendengarkan penjelasan agen.
- 6) Ambisi, yaitu mempunyai ambisi untuk mencapai tujuan yang lebih direncanakan.
- 7) Keberanian, yaitu berani mengambil sikap dan membantu prospek pengambilan keputusan.
- 8) Cepat tanggap, yaitu seorang agen harus cepat tanggap terhadap reaksi prospek.
- 9) Mengenal identitas perusahaan dan produknya, yaitu sebelum melakukan penjualan, agen perlu mengetahui identitas perusahaan.
- 10) Mengenal calon pembeli, yaitu sebelum melakukan pendekatan agen sebaiknya sudah mempelajari, mengenal dan mengetahui data prospek untuk dapat menentukan cara pendekatannya kebutuhan.

³² Surjono Soereno, *Penuntun Keagenan Asuransi Jiwa*, (Jakarta: Dewan Asuransi Indonesia, 1998),h. 104.

- 11) Memahami teknik menjual, yaitu mempelajari dan menguasai teknik menjual, agen akan lebih mudah menuntun prospek menuju penutupan.
- 12) Penampilan pribadi, yaitu penampilan yang akan menentukan penjualan, antara lain cara berpakaian, budi bahasa, sikap yang bertujuan memberi kesan simpatik.
- 13) Mengenal “siapa dirinya”, yaitu memahami segi positif dan negative diri sendiri, kemudian mampu mengembangkan yang positif dan mengatasi negative.
- 14) Mempunyai perencanaan yang baik, yaitu sebelum memulai pekerjaannya, agen harus mempunyai perencanaan yang baik untuk dapat mendukung peningkatan penjualan.

4. Wewenang Agen

Dalam bisnis agen diberi kuasa dan wewenang untuk melakukan penjualan dan promosi barang-barang atau jasa milik perusahaan yang diageninya. Secara umum wewenang seorang agen terutama terletak pada wewenang yang diberikan kepadanya oleh kontrak keagenan atau yang biasa disebut dengan perjanjian keagenan. Karena adanya wewenang yang dimilikinya oleh agen merupakan kriteria utama untuk mendapatkan adanya suatu keagenan. Namun, kekuasaannya untuk mengikat perusahaan melampaui wewenang kontrak ini.³³

Agen mempunyai tiga macam wewenang, pertama adalah wewenang tersurat yaitu tercantum dalam kontraknya dengan perusahaan yang dalam hal ini perusahaan asuransi. Yang kedua adalah wewenang tersirat, yaitu agen memperoleh wewenang yang layak dianggap publik yang dimilikinya. Aturan menyelidiki syarat-syarat sesungguhnya dari setiap perjanjian keagenan. Jika layak maka bagi public yaitu untuk mempercayai bahwa seorang agen mempunyai wewenang untuk suatu tindakan tertentu, maka sejauh yang menyangkut hukum, agen tersebut mempunyai wewenang itu. Yang ketiga agen mempunyai wewenang lahiriyah yaitu wewenang yang telah

³³ Sumantoro, *Hukum Ekonomi*, (Jakarta: UIP, 1986),h. 24.

dilaksanakan itu didiamkan saja oleh perusahaan, artinya perusahaan asuransi itu gagal melarang tindakan agen tersebut.³⁴

E. KOMPENSASI

1. Kompensasi Dalam Perspektif Islam

Kompensasi berarti upah, dalam perspektif islam upah termasuk ke dalam domain fiqh muamalat yakni dalam pembahasan tentang ijarah. Menurut bahasa, ujroh berarti upah. Upah adalah transaksi yang lazim dilakukan di masyarakat dari berbagai status dan strata sosial. Tentu saja hukum dari upah adalah mubah (boleh) karena upah termasuk kedalam domain muamalah dimana hukum asal dari setiap muamalah adalah boleh, kecuali terdapat dalil yang mengharamkannya.³⁵

Mengingat banyaknya ayat Al-Qur'an dan Hadist yang dijadikan argumentasi ulama, maka status kemubahannya menjadi semakin kuat. Landasan Al-Qur'an yang dikemukakan adalah sebagai berikut:

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفَقَ لَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

“Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan” (QS. Al-Ahqaaf 46:19)

2. Definisi Kompensasi

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima kompensasi-kompensasi tertentu. Berangkat dari pandangan demikian, dewasa ini masalah kompensasi dipandang sebagai salah satu tentangan yang harus dihadapi oleh manajemen suatu perusahaan. Dikatakan

³⁴ *Ibid*,h.92.

³⁵ Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam 9 Nabi dan Rasul*” (Jakarta: PT Gramedia, 2014),h. 112.

merupakan tantangan karena kompensasi oleh para pekerja tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat pemuasan kebutuhan materialnya, tetapi sudah dikaitkan dengan harkat dan martabat manusia. Sebaliknya perusahaan cenderung melihatnya sebagai beban yang harus dipikul oleh perusahaan tersebut dalam rangka upaya pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya. Berarti bahwa dalam mengembangkan dan menerapkan suatu manajemen kompensasi tertentu, kepentingan perusahaan dan kepentingan para pekerja mutlak perlu lebih diperhatikan.³⁶

Kepentingan perusahaan harus terjamin dalam arti bahwa melalui pengerahan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu dan tenaga para karyawannya, perusahaan dapat mencapai tujuan dan sasarannya yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan tidak hanya sekedar mempertahankan eksistensinya, melainkan juga untuk bertumbuh dan berkembang, baik dalam arti kuantitatif maupun kualitatif. Dengan perkataan lain suatu manajemen kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh, memelihara dan memperkerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan.³⁷

Sebagaimana dalam hadist yang diriwayatkan oleh Ibnu Majjah:

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَعَ رَقَّهُ

“Berikanlah kepada seorang pekerja upah sebelum keringatnya kering” (H.R Ibnu Majjah).³⁸

Maksud dari hadist ini adalah diperintahkannya memberikan hak pekerja setelah kewajibannya selesai. Karena menunda apa yang menjadi haknya sama halnya dengan mengebiri kemampuan mereka dalam memenuhi kebutuhan hidup. Maka itu, menunda pemberian upah kepada karyawan (padahal mampu) termasuk kezholiman.

³⁶Meldona, *Manajemen Sumber daya Manusia Perspektif Integratif*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), h. 293.

³⁷Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012),h. 34.

³⁸Isnaini Harahap, *et. al, Hadis-Hadis Ekonomi*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015),h. 84.

Dengan begitu, unsur kemanusiaan merupakan prioritas utama yang patut dilaksanakan penyewa tenaga kerja kepada pemberi sewa tenaga kerja. Moralitas dalam islam sangat dianjurkan bahkan menjadi suatu kewajiban yang harus dipenuhi. Hal ini menunjukkan bahwa selain dimensi dunia akhirat sebagai motivasi kerja, islam juga mengkedepankan konsep moralitas yang selama ini tidak begitu diperhatikan.

Jika para anggota perusahaan diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya, dampaknya bagi perusahaan akan sangat negatif. Artinya, jika ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan dengan baik, merupakan hal yang wajar apabila para anggota karyawan menyatakan keinginan untuk memperoleh kompensasi yang bukan saja jumlahnya lebih besar, akan tetapi juga lebih adil. Dikatakan wajar sebab ada kaitannya dengan berbagai segi kehidupan kekaryaan para anggota perusahaan seperti prestasi kerja, keluhan, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan dalam pelaksanaan tugas dan bahkan pemogokan serta keinginan pindah bekerja ke perusahaan yang lain.³⁹

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM)⁴⁰. Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja. Kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dan berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Ada sementara yang beranggapan bahwa dengan melaksanakan kompensasi minimum sudah merasa memenuhi ketentuan kompensasi yang berlaku, sehingga mereka berharap tidak akan terjadi masalah yang berkaitan dengan kompensasi pekerja. Pemahaman semacam ini perlu diluruskan dengan mendalami makna dan pengertian kompensasi dan sistem kompensasi secara keseluruhan.⁴¹

³⁹*Ibid*, 296.

⁴⁰ MSDM atau Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen yang menitik beratkan perhatiannya kepada factor produksi manusia dengan segala kegiatannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

⁴¹M. Yani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012),h. 139.

Pengertian kompensasi menurut para ahli sebagaimana dikutip dalam buku manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Gouzali Saydam menyatakan, kompensasi adalah sebagai balas jasa (reward) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran yang telah diberikan mereka kepada perusahaan.⁴²
- b. Panggabean menyatakan, kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai alas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.⁴³
- c. Handoko menyatakan, kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁴⁴
- d. Mangkuprawira menyatakan, kompensasi adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja jeras untuk mencapai produktivitas yang semaksimal tinggi.⁴⁵
- e. Garry Desler menyatakan, kompensasi adalah semua bentuk penggajian atau ganjaran mengalir kepada pegawai dan timbul dari kepegawaiannya mereka.⁴⁶

Berdasarkan definisi para pakar tersebut penulis menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan unsur biaya pengeluaran bagi perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan atas pengorbanan sumber daya (waktu, tenaga, dan pikiran) serta kompetensi (pengetahuan, keahlian, dan kemampuan) yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu sebagai sumbangan pada pencapaian tujuan perusahaan dan diterimakan karyawan sebagai pendapatan yang merupakan bagian dari hubungan kepegawaian yang dikemas dalam suatu sistem imbalan jasa.

Adapun teori Milkovich dan Newman dalam buku Handoko, *"Pay systems are designed efficiency (performance driven, total quality, customer focus, cost*

⁴²Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources)*, (Bogor: Penerbit Djambatan, 2000),h. 320.

⁴³ Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002),h.81.

⁴⁴ Hani Handoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat),h. 114-118.

⁴⁵ Mangkuprawira, *Bisnis, Manajemen, dan Sumber daya Manusia*, (Bogor: IPB Press),h. 151.

⁴⁶ Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Klaten: Intan Sejati),h. 70.

control, equity and compliance). Maksudnya, sistem imbalan adalah efisiensi yang dirancang (dorongan kinerja, kualitas total, fokus pelanggan, biaya kontrol, keadilan, dan kepatuhan).

3. Tujuan Kompensasi

Suatu kegiatan yang dilakukan biasanya ada tujuan yang ingin dicapai, atau minimal kegiatan tersebut diusahakan mengarah atau mendekati hal yang ingin dicapai. Demikian pula hal pemberian kompensasi kepada para karyawan menurut Singodimedjo, juga mempunyai tujuan, antara lain menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya, meningkatkan prestasi kerja, meningkatkan harga diri para karyawan, mempererat hubungan kerja antar karyawan, mencegah karyawan meninggalkan perusahaan, meningkatkan disiplin kerja, efisiensi tenaga karyawan yang potensial, perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja di pasar, mempermudah perusahaan mencapai tujuan, melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan perusahaan dapat memberikan teknologi baru.⁴⁷ Menurut Suwarno dan Priansa, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu:⁴⁸

1. Ikatan Kerjasama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerjasama yang formal antara pengusaha (perusahaan) dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan.

2. Kepuasan Kerja.

Karyawan bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi.

3. Pengadaan Efektif.

Pengadaan karyawan akan efektif jika dibarengi dengan program kompensasi yang menarik

⁴⁷ *Ibid*, h. 140.

⁴⁸ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta), h. 222.

4. Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

5. Menjamin Keadilan

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan diantara karyawan dalam organisasi.

Tujuan orang bekerja adalah agar ia dapat hidup dari hasil kerjanya. Mereka mau bekerja dikarenakan mereka merasa bahwa dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk menghidupi dirinya beserta anak dan istrinya. Dengan adanya sumber nafkah tersebut, ia juga mengharapkan adanya kepastian bahwa sumber tersebut selalu ada selama ia menjadi karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu, tujuan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan adalah agar para karyawan merasa terjamin sumber nafkahnya.

Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat mempengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menenteramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan meresahkan gairah kerja, sehingga prestasi kerja perusahaan harus memberikan kompensasi yang layak kepada para karyawan sesuai dengan kemampuan perusahaan sendiri.⁴⁹

Dengan adanya pemberian kompensasi, maka kehidupan dan status karyawan akan lebih terjamin ditengah-tengah masyarakat, sehingga yang bersangkutan merasa bahagia diperhatikan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi kepada para karyawan akan turut meninggalkan rasa harga diri pada karyawan. Bila hal ini dapat diciptakan, maka perusahaan telah berhasil mencapai salah satu tujuan dari pemberian kompensasi. Disiplin yang diharapkan perusahaan dari karyawan pada dasarnya hanya ada dua, yaitu mematuhi segala peraturan yang berlaku, dan menjauhi segala

⁴⁹Widiyono, dkk, *Pengantar Bisnis Respon Terhadap Dinamika Global*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2013), h. 56.

larangan yang berlaku dalam perusahaan, mereka akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik, mentaati segala peraturan yang berlaku, tidak pernah mangkir atau terlambat kerja yaitu dengan melalui motivasi-motivasi perusahaan seperti pemberian kompensasi yang layak.⁵⁰

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar yang mengelilingi gerak perusahaan. penetapan kompensasi yang hanya berdasarkan keinginan sepihak (perusahaan) saja tanpa didasarkan pada perhitungan-perhitungan yang rasional dan bisa dipertanggungjawabkan secara yuridis akan sulit diterapkan dalam jangka panjang. Karena itu, ada anggapan bahwa besar kecilnya kompensasi akan selalu dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:

a. Tingkat biaya hidup.

Kompensasi yang diterima seorang karyawan baru mempunyai arti bila dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM). Kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota besar akan jauh berbeda dengan kebutuhan fisik minimum karyawan yang tinggal di kota kecil. Perbedaan tingkat KFM akan selalu mengikuti fluktuasi tingkat biaya hidup sehari-hari yang terdapat di lokasi yang berbeda.

b. Tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Dewasa ini transportasi semakin lancar, arus informasi tidak mungkin dapat dibendung lagi. Termasuk informasi tentang kompensasi yang berlaku di perusahaan lain untuk macam kegiatan yang sama, cepat diketahui. Bila tingkat kompensasi yang diberikan yang diberikan kepada karyawan lebih rendah dari yang dapat diberikan oleh perusahaan lain untuk pekerjaan yang sama, maka akan dapat menimbulkan rasa tidak puas di kalangan karyawan, yang berakhir dengan banyaknya tenaga potensial meninggalkan perusahaan.

c. Tingkat kemampuan perusahaan.

⁵⁰ *Ibid*, h. 189.

Perusahaan yang memiliki kemampuan tinggi akan dapat membayar tingkat kompensasi yang tinggi pula bagi para karyawannya. Sebaliknya, perusahaan yang tidak mampu tentu tidak mungkin dapat membayar tingkat kompensasi yang diharapkan para karyawan. Oleh sebab itu perusahaan yang bijaksana harus selalu menginformasikan kepada seluruh karyawannya tentang tingkat kinerja perusahaan dari waktu ke waktu.

d. Jenis pekerjaan dan besar kecilnya tanggung jawab.

Jenis pekerjaan biasanya akan menentukan besar kecilnya tanggung jawab para karyawan. Karyawan yang memiliki kadar pekerjaan yang lebih sukar dan dengan tanggung jawab yang lebih besar, tentu akan diimbangi dengan tingkat kompensasi yang lebih besar pula.

e. Peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Suatu perusahaan akan selalu terikat pada kebijaksanaan dan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah, termasuk pula tingkat kompensasi yang diberikan kepada para karyawan. Pemerintah menetapkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan haruslah dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum (KFM) para karyawan. Bila hal ini tidak dilaksanakan, maka perusahaan ini akan termasuk perusahaan yang tidak memenuhi peraturan pemerintah.⁵¹

5. Jenis-Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

a. Kompensasi langsung.

Kompensasi langsung adalah pemberian dengan langsung kepada karyawan dalam bentuk upah dan gaji. Upah biasanya dibayarkan hasil kerja perjam, perhari, atau persetengah hari. Sedangkan gaji diberikan secara bulanan, komponen-komponen yang dapat dijadikan kompensasi *financial*. Yang termasuk dalam

⁵¹*Ibid*, h. 191.

kompensasi langsung adalah pembayaran berdasarkan ketentuan undang-undang atau peraturan pemerintah seperti jaminan sosial. Kompensasi langsung terdiri dari:

1) Upah dan Gaji

Adalah upah sebelum dikurangi pajak atau potongan lainnya. Misalnya, dikalangan pegawai negeri ada gaji pokok yang kemudian akan ditambah dengan tunjangan jabatan, tunjangan istri dan anak. Upah dasar dikelompokkan menjadi 2 yaitu: Gaji (*salary*) adalah kompensasi financial tetap yang dibayarkan kepada karyawan setiap bulan. Upah (*wage*) adalah kompensasi financial yang dibayarkan kepada buruh atau karyawan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, harian atau mingguan, borongan atau unit produk.

2) Upah kinerja

Adalah upah yang diberikan kepada karyawan yang kinerjanya memenuhi kriteria atau standart kinerja tertentu. Misalnya pegawai negeri sipil dan pegawai perusahaan swasta tertentu kenaikan gaji hanya diberikan kepada pegawai yang kinerjanya memenuhi kriteria tertentu.

3) Insentif

Adalah upah tambahan yang diberikan kepada pegawai yang kinerjanya melampaui standart yang telah ditetapkan perusahaan. Termasuk upah insentif yaitu: bonus, komisi, upah perpotong, berbagi untung, opsi saham, perbedaan upah shift.

4) Upah yang ditunda

Adalah pengaturan kompensasi dimana sebagian dari penghasilan pegawai dibayarkan sesudah upah tersebut diperoleh. Pegawai dapat menggunakan upahnya dikemudian hari dan dapat menunda pembayaran pajak dikemudian hari ketika upah diberikan.

b. Kompensasi tidak langsung.

Kompensasi tidak langsung adalah yang meliputi semua financial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi langsung merupakan program

pemberian penghargaan atau ganjaran dengan variasi yang luas sebagai bagian balas jasa pelengkap atau tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kemampuan perusahaan. Diperlukan sebagai upaya penciptaan kondisi dan lingkungan yang menyenangkan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari:

1) Program proteksi

Adalah pembayaran oleh lembaga pemerintah karena perusahaannya bangkrut atau dalam pengawasan curator dalam kurun waktu tertentu. Termasuk dalam protection programme adalah asuransi kesehatan, asuransi jiwa, penghasilan karena cacat dan pensiun.

2) Upah ketika tidak bekerja

Yaitu upah atau stipend ketika vakansi, hari besar, sakit, menjalankan kewajiban Negara seperti wajib militer, dan jadi panitia pemilihan umum.

3) Services and Prequisite

Adalah fasilitas yang disediakan perusahaan untuk kelancaran karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Jenisnya antara lain perumahan, uang transport, uang makan, fasilitas rekreasi.⁵²

6. Bentuk-Bentuk Kompensasi

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Kompensasi *Financial*

Kompensasi yang bersifat *financial* adalah kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang imbalan yang bernilai uang. Kompensasi financial merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka seperti: gaji dan upah, bayaran prestasi, bayaran insentif, bayaran tunjangan.⁵³

⁵² Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Depok: Rajagrafindo Persada, 2015), h.369.

⁵³ Slamet Riyadi, "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1, Maret 2011, h. 40-45.

b. *Kompensasi Non Financial*

Berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian. Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, *supervise* yang kompeten, kerabat menyenangkan lingkungan kerja yang nyaman).⁵⁴

7. Bauran Kompensasi

Bauran kompensasi adalah keseluruhan jenis kompensasi yang diterima oleh seorang karyawan. Bauran kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Bentuknya dapat dalam bentuk keuangan dan kompensasi non keuangan. Setiap pegawai atau karyawan menerima bauran kompensasi yang berbeda tergantung pada peraturan perusahaan tempat mereka bekerja. Misalnya, tentara dan polisi menerima uang lauk pauk sedangkan pegawai negeri menerima uang makan dan transport. Sebagai ilustrasi, para pegawai negeri Indonesia, polisi dan tentara di Indonesia menerima bauran kompensasi yang terdiri antara lain sebagai berikut:

a. Gaji pokok.

Adalah gaji dasar yang diberikan secara tetap berdasarkan pangkat dan jabatan masa kerja pegawai.

b. Tunjangan.

Yaitu seperti tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, tunjangan pajak penghasilan, tunjangan sertifikasi, tunjangan kesehatan, tunjangan daerah

c. Fasilitas-fasilitas penunjang pelaksanaan pekerjaan.

Yaitu seperti rumah dinas dan kendaraan dinas.⁵⁵

⁵⁴*Ibid*, 142.

⁵⁵Prijono Tjiptoherijanto, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 1989), h. 66.

8. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Henry Simamora mengemukakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu:

- a. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan
- b. Bonus (*reward*) yang sesuai dengan pengorbanan atau target yang telah berhasil dicapai
- c. Fasilitas yang memadai
- d. Tunjangan yang sesuai dengan harapan
- e. Program proteksi yang berupa asuransi.

F. Hubungan Kinerja Agen Dengan Kompensasi

Dengan adanya kompensasi yang baik dalam perusahaan akan membawa dampak yang positif untuk perusahaan. Apabila para agen mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan dalam perusahaan, maka agen akan cenderung melakukan yang terbaik untuk perusahaan. Namun, sebelum para agen tersebut memperoleh kompensasi yang tinggi mereka harus terlebih dahulu memiliki kinerja yang maksimal pula agar dapat memperoleh target yang diinginkan atau memperoleh komisi (kompensasi langsung) yang tinggi seperti yang mereka harapkan.

Adapun kinerja yang harus dilakukan oleh seorang agen yaitu agen tersebut harus dapat menjual polis atau mencari nasabah dengan semaksimal mungkin karena semakin banyak jumlah polis yang terjual maka semakin banyak nasabah yang diperoleh sehingga semakin besar kompensasi yang diterima seorang agen. Bahkan apabila seorang agen dapat menjualkan polis sesuai dengan target perusahaan maka agen tersebut akan memperoleh bonus (*reward*) dari perusahaan tersebut.

Dan sebaliknya, apabila kinerja yang dilakukan seorang agen rendah maka polis yang terjual akan dalam jumlah yang minim artinya nasabah yang diperoleh juga sedikit sehingga kompensasi yang diterima seorang agen otomatis akan kecil, yaitu sesuai dengan peraturan otoritas jasa keuangan (OJK). Perusahaan dan

perangkat didalamnya yaitu karyawan dan agen harus saling memiliki kinerja yang tinggi, menciptakan kenyamanan antara satu sama lain agar tinggi produktivitas perusahaan tersebut maka tercapai tujuan yang diharapkan.

Simamora menyatakan bahwa kompensasi dalam bentuk financial adalah penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi ini mereka dapat memenuhi kebutuhannya secara langsung, terutama kebutuhan fisiologinya. Namun demikian, tentunya pegawai juga berharap agar kompensasi yang diterimanya sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan dalam bentuk *non financial* juga sangat penting bagi pegawai terutama untuk pengembangan karir mereka.⁵⁶

Upah mempengaruhi daya beli mereka untuk membeli produk yang mereka butuhkan. Selain itu, upah juga menentukan jumlah jenis, kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi oleh pekerja dan dibutuhkan oleh para anggota masyarakat. Upah merupakan tolak ukur kinerja karyawan, upah diberikan setelah karyawan menghasilkan kinerja tertentu. Tujuan mengaitkan upah dengan kinerja antara lain sebagai berikut:

- a. Upah merupakan bagian dari strategi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien. Skema upah disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat produktivitas dan keuntungan perusahaan.
- b. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya perusahaan dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
- c. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan intrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja karyawan.
- d. Upah juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan, dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa para karyawan atau pegawai puas dengan sistem evaluasi kinerja dengan dihubungkan secara langsung dengan kompensasi atau

⁵⁶Ninuk Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan", *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2, September 2002, h. 108-122.

imbalan. Kompensasi dapat berbentuk kenaikan upah atau gaji, mendapatkan insentif serta tunjangan-tunjangan lainnya.⁵⁷

G. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari peneliti.

Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil peneliti terdahulu yang terkait dengan peneliti yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Dengan melakukan langkah ini, maka akan dapat dilihat sejauh mana orsinalitas dan posisi penelitian yang hendak dilakukan. Kajian yang mempunyai relasi atau keterkaitan dengan penelitian ini antara lain:

Tabel 3.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Penelitian
1.	Desbrian Vidi Pradana	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Agen Asuransi AJB Bumiputera Cabang	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Kompensasi	a. Variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Agen Asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran. b. Variabel

⁵⁷ *Ibid*, h, 38.

		Pandanaran	Terhadap Kinerja Agen Asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran	<p>kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Agen Asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran</p> <p>a. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja Agen Asuransi AJB Bumiputera Cabang Pandanaran.</p>
2.	Irma Fitriani	Pengaruh Kepuasan Komisi, <i>Training</i> , Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Agen Asuransi Jiwa Syariah Agen (Studi Kasus PT. Asuransi Takaful	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepuasan Komisi, <i>Training</i> , Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Agen Asuransi Jiwa Syariah Agen (Studi Kasus PT. Asuransi Takaful	<p>a. Variabel kepuasan komisi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Agen Asuransi Jiwa Syariah Agen (Studi Kasus PT. Asuransi Takaful Keluarga Ro Al-Fath Agency Surakarta)</p> <p>a. Variabel <i>training</i> tidak berpengaruh</p>

		Keluarga Ro Al-Fath Agency Surakarta)	Keluarga Ro Al-Fath Agency Surakarta.	<p>terhadap Produktivitas Agen Asuransi Jiwa Syariah Agen (Studi Kasus PT. Asuransi Takaful Keluarga Ro Al-Fath Agency Surakarta).</p> <p>b. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Agen Asuransi Jiwa Syariah Agen (Studi Kasus PT. Asuransi Takaful Keluarga Ro Al-Fath Agency Surakarta)</p>
3.	Debby Eldira Malbet	Pengaruh Komisi, Jenjang Karier, Dan Bonus Terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pru Excellent Jakarta.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh komisi, jenjang karier, dan bonus terhadap kinerja agen asuransi pada Pru Excellent Jakarta.	<p>a. Variabel komisi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pru Excellent Jakarta.</p> <p>b. Variabel jenjang karier berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen</p>

				<p>Asuransi Pada Pru Excellent Jakarta.</p> <p>c. Variabel bonus berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pru Excellent Jakarta.</p> <p>Secara simultan,</p> <p>d. Variabel komisi, jenjang karier dan bonus berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Agen Asuransi Pada Pru Excellent Jakarta.</p>
--	--	--	--	--

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Berdasarkan berbagai penelitian yang telah di tinjau bahwasanya tidak ada persamaan judul penelitian sekarang dengan 4 penelitian terdahulu yaitu penelitian milik Desbrian Vidi Pradana, Debby Eldira Malbet adalah sama-sama mengambil variabel terikatnya yaitu kinerja, dan Irma Fitriani mengambil produktivitas sebagai variabel terikat. Sedangkan penelitian yang sekarang berbeda dengan 3 penelitian diatas yaitu pada penelitian yang sekarang kinerja menjadi variabel bebas. Dari penelitian-penelitian terdahulu diharapkan dapat memberikan gambaran bagi peneliti tentang penelitian yang akan dilakukan untuk kedepannya.

H. Kerangka Teoritis.

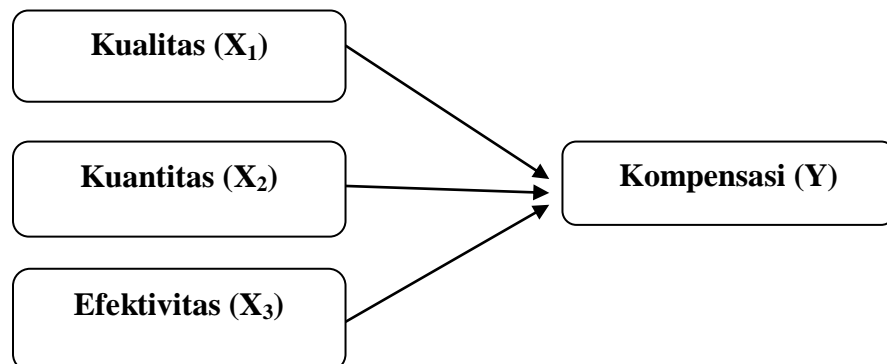
Kerangka teoritis ini diambil dari teori-teori yang dikutip. Dalam penelitian ini, ada dua variabel yang digunakan yaitu kinerja agen sebagai variabel independen

(X), dan kompensasi sebagai variabel dependen (Y). Variabel kinerja agen terdiri dari beberapa komponen yaitu kualitas, kuantitas dan efektivitas. Sedangkan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan yang dijadikan peneliti sebagai objek penelitian yaitu terdiri komponen program proteksi (asuransi), komisi dan bonus (*reward*).

Landasan teori menjelaskan bentuk kerangka untuk memaparkan pengaruh kinerja agen secara langsung. Indikator kinerja terdiri dari kualitas, kuantitas, dan efektivitas. Indikator ini digunakan untuk menyusun alat penelitian yaitu kuesioner. Sedangkan kompensasi terdiri dari indikator program asuransi (proteksi), komisi dan bonus (*reward*). Indikator kompensasi juga digunakan untuk menyusun pertanyaan dalam kuesioner. Setelah hasil data penelitian kuesioner selesai direkapitulasi maka selanjutnya dapat digunakan untuk melihat sejauh mana pengaruh kinerja agen terhadap kompensasi.

Gambar 3.1

Kerangka Teoritis



I. Hipotesa

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.⁵⁸ Hipotesis merupakan dugaan sementara yang mungkin benar dan mungkin salah sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang sifatnya sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil kesimpulan.

Berdasarkan latar belakang dan masalah pokok maka yang menjadi hipotesis penulis, yaitu:

- H_{a1} : Diduga kualitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.
- H₀₁ : Diduga kualitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.
- H_{a2} : Diduga kuantitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.
- H₀₂ : Diduga kuantitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.
- H_{a3} : Diduga efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

⁵⁸Sugioyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 159.

- H_{03} : Diduga efektivitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.
- H_{a4} : Diduga kualitas, kuantitas, dan efektivitas berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.
- H_{04} : Diduga kualitas, kuantitas, dan efektivitas tidak berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yaitu penelitian tentang data yang dikumpulkan dan dinyatakan dalam angka-angka, meskipun juga berupa data kualitatif sebagai pendukungnya seperti kata-kata atau kalimat yang tersusun dalam angket kalimat hasil konsultasi atau wawancara antara peneliti dan informan. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kota Medan, pada PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 yang dijadikan sebagai objek penelitian yang beralamat di Jalan H.M Yamin, Medan.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan yang berjumlah 48 orang. Dari 54 orang agen, peneliti hanya mengambil 48 orang untuk diteliti dengan alasan peneliti khawatir saat melakukan penelitian agen tidak semua berada di perusahaan sebab sistem agen adalah kerja lepas (*freelance*). Maka sebab itu peneliti melakukan penelitian selama 3 hari, dilakukan mulai tanggal 16 September, 19 September dan ditutup pada Jum'at 20 September 2019, yang dimana bertepatan dengan rapat rutin perusahaan per dua minggu yaitu rapat rekapulasi produksi penjualan perusahaan.

2. Sampel

Merupakan bagian dari jumlah atau karakteristik tertentu yang diambil dari suatu populasi yang akan diteliti. Dikarenakan pada penelitian jumlah agen yang diteliti sangat sedikit maka sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan random sampling dengan teknik simple random sampling. Simple random sampling adalah teknik pengambilan sampel secara acak tanpa memperhatikan strata di dalam populasi itu.⁵⁹

D. Data Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan pendekatan yang bersifat lapangan. Jenis penelitian kuantitatif karena memandang bahwa realitas atau fenomena dapat diklarifikasikan, relatif tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat (kausal). Proses penelitian yang bersifat deduktif karena untuk menjawab rumusan masalah digunakan konsep atau teori sehingga dapat merumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan.

Penelitian ini ditunjukkan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan menjelaskan pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja di Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Penelitian ini juga disebut sebagai penelitian kausalitas (sebab akibat), yang bertujuan untuk menganalisis hubungan dan pengaruh (sebab akibat) dari dua variabel. Data yang akan diperoleh dari pengamatan langsung di Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan.

1. Sumber Data

Agar tidak keliru dalam menentukan sumber data, maka peneliti harus melihat kembali konsep, variabel, dan indikator variabel serta pengukuran yang telah

⁵⁹Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2014),h. 62.

dirumuskan sebelumnya. Dalam menentukan sumber data, dijelaskan pula mengenai populasi dan sampel penelitian.

a) Data Primer

Merupakan data yang diperoleh peneliti dari sumber asli. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner terhadap karyawan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan.

b) Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dengan jalan mengumpulkan dokumen-dokumen serta arsip yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan skripsi ini penulis akan mengadakan penelitian dengan mengumpulkan data sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuisisioner merupakan tehknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan tehknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.⁶⁰ Instrumen yang diberikan kepada responden dengan menggunakan teknik skala likert 5 poin dengan jumlah pernyataan setiap indikator pada variabel independen adalah 15 butir pernyataan.

2. Studi Pustaka

Yaitu mempelajari buku-buku literature dan bacaan lain yang dapat membantu untuk memecahkan masalah dalam penelitian ini.

⁶⁰*Ibid, h.94.*

F. Defenisi Operasional

Defenisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kompensasi yaitu merupakan biaya pengeluaran perusahaan yang dikeluarkan sebagai balas jasa kepada karyawan atau agen atas pengorbanan sumber daya dan kompetensi yang telah mereka curahkan selama periode waktu tertentu. Dari perusahaan yang peneliti jadikan objek penelitian, kompensasinya terdiri dari gaji, bonus (*reward*), serta program proteksi (asuransi).

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen (variabel bebas) adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya atau terpengaruhnya variabel dependen. Variabel independen didalam penelitian ini ada tiga yaitu kualitas, kuantitas, serta efektivitas.

Tabel berikut menggambarkan penjabaran dari variabel-variabel penelitian dalam konsep dan indikator-indikator yaitu:

Tabel 4.1
Defenisi Operasional

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator
1.	Kualitas	Adalah suatu tingkat dimana hasil efektivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan	1. Pengetahuan pemberian informasi 2. Kemampuan berorientasi pada daya pikir

		dari suatu aktivitas. Atau berupa tolok ukur yang terkait dengan penampilan, kemampuan, dan kecerdasan. Contoh didalam penelitian ini yaitu seperti agen yang memiliki kompetensi yang tinggi dalam menjelaskan manfaat jasa asuransi kepada nasabah sehingga meningkatkan kepercayaan nasabah kepada agen.	<ul style="list-style-type: none"> 3. Keterampilan 4. Pengawasan teknis
2.	Kuantitas	Adalah suatu jumlah yang dihasilkan yaitu seperti jumlah unit/jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan atau berhasil dilakukan (nilainya dapat dihitung secara pasti). Contoh didalam penelitian ini yaitu seperti jumlah penjualan polis yang berhasil dilakukan oleh agen.	<ul style="list-style-type: none"> 1. Output (pengeluaran) 2. Inisiatif 3. Kerajinan
3.	Efektivitas	Adalah suatu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Atau apabila suatu pemasaran dapat dilakukan dengan maksimal sesuai dengan yang telah direncanakan untuk target	<ul style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan menyesuaikan diri 2. Prestasi kerja (kualitas dan kuantitas) 3. Kepuasan kerja.

		perusahaan maka pemasaran tersebut telah efektif dan sumber daya yang telah mencapai kinerja yang maksimal akan memperoleh suatu bonus (<i>reward</i>).	
4.	Kompensasi	Adalah suatu bentuk bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu	1. Gaji 2. Insentif 3. Komisi/Bonus 4. Tunjangan 5. Asuransi 6. Ganjaran <i>non finansial</i>

G. Teknik Analisis Data

Skala yang dipakai untuk mengetahui kepuasan pelanggan dari segi kualitas pelayanan jasa yang telah diberikan adalah skala likert yang terdiri dari:Sangat Setuju, Setuju, Kurang Setuju, Tidak setuju, Sangat Tidak Setuju. Kelima penilaian berikut diberi bobot sebagai berikut:

Tabel 5.1

Pengukuran Skala Likert

No.	Penilaian	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data disertai dengan perhitungan agar dapat memperoleh keadaan dan karakteristik data yang bersangkutan. Nilai rata-rata ditunjukkan dengan mean yang bersangkutan. Nilai terbesar ditunjukkan dengan maksimum, sedangkan minimum menunjukkan nilai terkecil.

2. Uji Kualitas Data

Dalam penelitian ini, kualitas data yang dihasilkan dari penggunaan instrument kuesioner yang dievaluasi dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun dengan reliabilitas alat ukur itu sendiri. Ini artinya bahwa alat ukur harus lah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut yang digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya dengan bantuan SPSS. Untuk mengetahui penelitian valid atau tidak.

Menurut Dwi Prayatno, uji validitas item digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur, atau bisa dilakukan penilaian langsung dengan metode korelasi person atau metode corrected item total corolation.⁶¹ Metode uji validitas ini dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item dengan penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistic dengan kriteria berikut:

Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

⁶¹Dwi Prayatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (Yogyakarta: Medikom, 2011), h. 24

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah instrument yang digunakan reliable atau tetap konsisten bila dilakukan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *alpha cronbach*. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabilitas lebih dari 0,6 dengan menggunakan teknik *alpha cronbach*. Reliabilitas maksudnya suatu instrumen yang dalam hal ini adalah angket memiliki tingkat konsistensi yang tinggi karena dijawab sama oleh hampir seluruh responden.⁶²

3. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bias, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a. Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisa grafik normal P-P plot of regression standardized residual.

Deteksinya dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan dari analisa grafik tersebut adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi suatu model regresi yang dapat dikatakan baik atau tidak. Serta menguji apakah dalam model regresi ditemukan

⁶²Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan (Penelitian Kuantitatif/Kualitatif dan R&D)*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h. 57.

adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau terjadi kesalahan. Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinearitas dapat diketahui variance inflation faktor (VIF) dan toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut:

- a) Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai VIF lebih dari 10, maka kesimpulannya data tersebut memiliki multikolinieritas. Apabila nilai VIF dibawah 10, maka kesimpulannya data yang kita uji tidak memiliki kolinieritas. - Rumus: $VIF = 1 / (1 - R^2)$
- b) Mempunyai angka tolerance mendekati angka 1. Apabila nilai tolerance lebih besar dari 0,01, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Sedangkan nilai tolerance data yang di uji lebih kecil dari 0,10, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untuk mendekati heteroskedastisitas adalah dengan melihat scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

Uji regresi ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas, kuantitas, dan efektivitas terhadap kompensasi agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan. Persamaan regresi linier berganda, yaitu:⁶³

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

⁶³ *Ibid*,h. 73.

Keterangan:

Y : Kompensasi

X₁ : Kualitas

X₂ : Kuantitas

X₃ : Efektivitas

a : Konstanta

b : Nilai koefisien masing-masing variabel bebas

ε : Error

5. Uji Hipotesis

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan alat analisis regresi sederhana. Regresi sederhana ini bertujuan untuk menguji pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

a. Uji t

Uji t merupakan pengujian terhadap koefisien dari variabel bebas secara parsial. Uji ini dilakukan untuk melihat tingkat signifikansi dari variabel bebas secara individu dalam mempengaruhi variasi dari variabel terikat.

1. Jika nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima
2. Jika nilai $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka hipotesis alternative (H_a) ditolak.

b. Uji F

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis alternative (H_a) diterima yaitu variabel independen secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak yaitu variabel independen.

c. Uji Determinasi (R^2)

Uji detreminasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan model dari satu penelitian yang dalam hal ini digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini uji determinasi digunakan untuk menjelaskan model dari penelitian yang dalam hal ini untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh tunjangan terhadap kinerja yang dapat dinyatakan dalam bentuk persentase.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah PT. Asuransi Bumiputera Muda

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967, selanjutnya disebut dengan Bumida. Didirikan atas ide pengurus Asuransi Jiwa Bersama Bumiputera 1912 sebagai induk perusahaan yang diwakili oleh Drs. H.I.K. Suprakto dan Mohammad S. Hasyim, MA sesuai dengan Akte No. 7 tanggal 8 Desember 1967 dari Notaris Raden Soerojo Wongsowidjojo, SH yang berkedudukan di Jakarta dan diumumkan dalam tambahan Berita Negara Republik Indonesia No. 15 tanggal 20 Februari 1970. Bumiputera Muda memperoleh izin operasional dari Direktorat Lembaga Keuangan, Direktorat Jenderal Moneter Dalam Negeri, Departemen Keuangan Republik Indonesia melalui surat No. KEP. 350/DJM/111.3/7/1973 tanggal 24 Juli 1973 dan diperpanjang sesuai Keputusan Menteri Keuangan Tahun 1986.

Perusahaan Bumiputera Muda menuju cita-cita menjadi Perusahaan Asuransi Umum yang memberikan nilai lebih bagi *Stakeholder*. Adapun produk yang ditawarkan oleh perusahaan adalah asuransi kesehatan, asuransi pekerjaan konstruksi, asuransi kebakaran, asuransi pengangkutan barang, asuransi kendaraan bermotor, asuransi peralatan elektronik, asuransi uang, asuransi tanggung gugat profesi bidan, asuransi gagal panen, asuransi *excise bond*, *surety bond*, jaminan bea masuk, asuransi *erection all risk*, asuransi kerusakan mesin, asuransi tanggung gugat profesi dokter dan asuransi kecelakaan diri.

Bumiputera Muda pada awalnya mempunyai modal setor sebesar Rp. 147,5 M, itu menunjukkan Bumiputera Muda telah memenuhi regulasi pemerintah yang tertuang melalui PP No. 39 tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 73 tahun 1992 tentang Penyelenggaraan Usaha Perasuransian yang

mewajibkan setiap perusahaan asuransi memiliki modal disetor minimal Rp. 100 Miliar.

2. Ruang Lingkup PT. Asuransi Bumiputera Muda

a. Produk Standar Syariah

1) Asuransi Kesehatan

Suatu bentuk pertanggungan asuransi yang memberikan jaminan kepada peserta untuk mengganti setiap biaya pengobatan, seperti biaya perawatan dirumah sakit, biaya pembedahan, obat-obatan, bila tertanggung sakit atau menderita penyakit berdasarkan program yang disepakati atau yang dijamin oleh polis perusahaan asuransi.

2) Asuransi Pengangkutan

Memberikan perlindungan kepada peserta (pemilik barang yang diangkut) dari kerusakan/kerugian atas barang-barang yang diangkut (yang sedang dalam pengangkutan) sebagai akibat suatu musibah atau kecelakaan.

3) Asuransi Kendaraan

Memberikan perlindungan kepada kendaraan peserta terhadap resiko yang mungkin terjadi seperti, tabrakan, benturan, terbalik, tergelincir dari jalan, termasuk juga akibat dari kesalahan material, konstruksi, cacat sendiri atau sebab-sebab lain dari kendaraan tersebut, perbuatan jahat orang lain, kebakaran dan sengaja bentuk kerugian dari bencana alam.

4) Asuransi Uang

Adalah asuransi yang menanggung resiko hilangnya uang dan surat-surat berharga dari dalam lemari besi, laci, mesin hitung uang yang terkunci atau yang dalam pengiriman dari satu tempat ke tempat yang lain.

5) Asuransi Kebakaran

Memberikan perlindungan terhadap kerugian dan atau kerusakan sebagai akibat terjadinya kebakaran yang disebabkan percikan api, sambaran petir, ledakan dan kejatuhan pesawat terbang berikut resiko yang ditimbulkannya.

6) Asuransi Kecelakaan Diri

Asuransi kecelakaan diri menjamin peserta akibat dari suatu kecelakaan yang menimpa dirinya selama 24 jam dalam periode pertanggungan tertentu, misalnya selama satu tahun atau selama satu perjalanan.

7) Asuransi Tanggung Gugat Dokter

Mengganti kerugian kepada dokter, sebab akibat dari tindakan medis selama menjalankan profesinya, dan secara hukum bertanggung jawab dari kerugian yang timbul dari cedera badan pada pasien yang disebabkan oleh tindakan yang terjadi di daerah lingkup jaminan selama masa berlakunya polis.

8) *Surety Bond*

Perjanjian tiga pihak antara perusahaan asuransi sebagai penjamin (*surety*) dan pemborong/kontraktor sebagai terjamin (*participal*) untuk menjamin kepentingan pihak pemilik proyek (*oblige*), apabila principal gagal atau tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan perjanjian (perjanjian pokok) yang dibuat antara *principal* dan *obligie*.

9) *Custom Bond*

Perjanjian tiga pihak, *surety* sebagai pihak I (penjamin) terikat untuk memenuhi kewajibannya yang timbul dari pihak ke II atau *participal* terhadap pihak ke III (*obligie*) karena pihak ke II tidak memenuhi kewajibannya.

10) Asuransi Pekerjaan Kontruksi

Asuransi yang menjamin kerugian *financial* akibat kerusakan fisik dari pekerjaan sipil yang sedang dipasang atau dikerjakan.

11) Asuransi *Erection All Risk*

Memberikan jaminan yang bersifat *comprehensive* terhadap kerugian atau kerusakan yang mungkin timbul selama masa pemasangan dan percobaan mesin, peralatan maupun struktur baja, dan tanggung jawab hukum terhadap pihak ketiga yang timbul akibat pemasangan atau percobaan mesin tersebut.

12) Asuransi Kerusakan Mesin

Pertanggungan yang menjamin terhadap ongkos-ongkos perbaikan atau penggantian atas mesin-mesin yang rusak atau mengalami kecelakaan (*accident*) yang datang secara tiba-tiba dan tidak terduga (*sudden and unforeseen*).

b. Produk Paketkoe Standar Syariah

1) Asuransi Rumahkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kerusakan, kebongkaran, tertabrak, bermotor, dengan tambahan khusus proteksi yang dirancang khusus plus manfaat untuk perlindungan rumah anda.

2) Asuransi Motorkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kerusakan atau kehilangan yang diakibatkan oleh kecurian dan kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi bagi anda pemilik kendaraan roda dua PLUS manfaat serta pembayaran premi terjangkau.

3) Asuransi Mobilkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kerusakan atau kehilangan yang diakibatkan oleh kecurian dan kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi bagi anda pemilik kendaraan roda empat PLUS manfaat serta pembayaran premi terjangkau.

4) Asuransi Sehatkoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan terhadap kesehatan atau meninggal dunia atau akibat kecelakaan dengan tambahan khusus proteksi PLUS manfaat bagi pembebasan biaya perawatan dan pemilihan rumah sakit/puskemas khusus untuk anda.

5) Asuransi Siswakoe

Yakni produk asuransi umum yang memberikan perlindungan yang memberikan perlindungan peserta yakni pelajar, usia 3-20 tahun PLUS

manfaat peserta akibat dari suatu kecelakaan yang menimpa dirinya selama 24 jam dalam periode pertanggungan tertentu, misalnya selama satu tahun atau selama satu perjalanan.

3. Visi dan Misi

PT. Asuransi Umum Bumiputera Muda 1967 (Bumida) memiliki visi dan misi, yaitu:

Visi:

Menjadi Perusahaan Asuransi Umum yang memberikan nilai lebih bagi Stakeholder.

Misi:

Untuk menghasilkan bisnis berkualitas dengan:

- 1) Menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul.
- 2) Mengintegrasikan sistem dan teknologi informasi.
- 3) Melakukan Inovasi terus menerus.
- 4) Mengembangkan jaringan layanan yang luas.
- 5) Mengoptimalkan Bumiputera group. Bumida dalam menjaga reputasi, kepercayaan dan juga mewujudkan visi dan misi perusahaan agar selalu menjadi yang terpercaya dan terkemuka, menerapkan budaya perusahaan yang diterapkan di seluruh bidang layanannya.

Adapun budaya perusahaan tersebut adalah Bumidakoe merupakan kepanjangan dari:

- a) Berani berubah dan berbeda
- b) Ulet dan pantang menyerah
- c) Menghargai nasabah kecil
- d) Inovatif dan aktif
- e) Disiplin dan taat prosedur
- f) Amanah dan tidak ingkar janji
- g) Kebanggaan dan kebersamaan
- h) Orientasi pada target dan waktu

- i) Efektif dan efisien

4. Logo Perusahaan

Logo perusahaan merupakan gambaran dari identitas sebuah perusahaan. Adapun logo dari PT. Asuransi Bumiputera Muda (BUMIDA) adalah sebagai berikut:

Gambar 4.1
Logo Bumiputera Muda



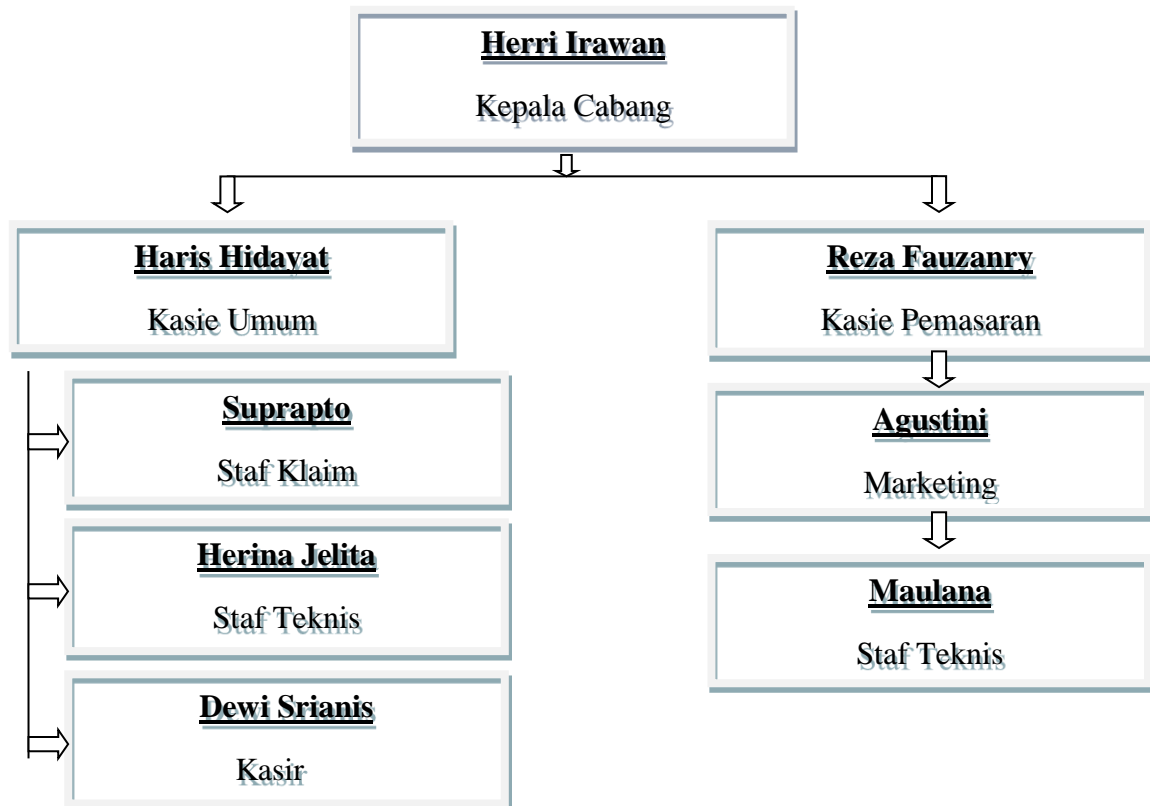
Adapun makna dari logo dari Bumiputera Muda, yaitu:

1. Identitas perusahaan disimbolkan dengan kata “BUMIDA Bumiputera”, yang merupakan kesatuan yang tidak dapat dipisahkan yang mengandung makna selalu bersinergi dalam memberikan perlindungan kepada masyarakat.
2. Garis lengkung menyerupai angka enam melambangkan bahwa setiap insan di Bumida harus memahami 3 Prinsip dasar serta Nilai dasar :
 - a. Prinsip dasar : Idealisme, Kebersamaan dan Profesionalisme
 - b. Nilai dasar : Berkualitas, dipercaya dan menguntungkan
3. Garis lengkung yang memayungi angka 67 dan kata Bumida. Bahwa Bumida adalah perusahaan asuransi yang didirikan pada tahun 1967 senantiasa memberikan perlindungan kepada masyarakat yang membutuhkan, sekaligus optimisme Bumida dalam meraih masa depan. Angka 67 menggambarkan masa lalu, kini dan masa depan.
4. Warna biru melambangkan cita-cita atau idealisme yang abadi
5. Warna merah melambangkan semangat, patriotism
6. Warna dasar putih melambangkan bahwa dalam pelayanan kepada masyarakat dilandasi dengan ketulusan.

5. Struktur Organisasi Bumiputera Muda

Gambar 4.2

Struktur Organisasi



6. Tugas Dan Tanggung Jawab

Setiap pegawai yang ada di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 (Bumida) Kantor Cabang Medan mempunyai jabatan dan tugasnya masing-masing yang mesti dipertanggungjawabkan kepada perusahaan. Pegawai itu sendiri terdiri dari : Kepala Cabang, Kepala Bagian dan Staf, dimana Kepala Cabang memiliki bawahan yakni Kepala Bagian, Kepala Bagian memiliki bawahan yakni Staf dan kasir, serta satpam juga memiliki tanggung jawab penuh pada perusahaan. Adapun Job Desk dari setiap

pegawai yang menjabat di PT. Asuransi Bumiputera Muda 1967 (Bumida) Kantor Cabang Medan. Adapun tugas-tugas yang harus dilakukan yaitu:

Tabel 6.1
Tugas Organisasi

Jabatan	Tugas
Kepala Cabang	<ul style="list-style-type: none">• Menyusun strategi operasional dikantor cabang dimulai dari pembuatan program kerja dan anggaran, rencana operasional atau action plan, bebandan target kerja dari setiap bagian yang berada dibawahnya.• Mengarahkankan, mengkordinir dan mensupervisi kepala seksi, staf dan mitra kerja untuk melaksanakan program kerja dan mencapai target kerja yang telah ditentukan.
Kasie Umum	<ul style="list-style-type: none">• Menyusun strategi operasional dibidang keuangan, personalia dan umum dicabang untuk mencapai target yang ditetapkan• Membuat laporan-laporan dikeuangan personalia dan umum secara akurat dan tepat
Staf Klaim	<ul style="list-style-type: none">• Menerima dan menanggapi laporan klaim dari tertanggung ecara sopan dan ramah• Menerima kelengkapan dokumen pendukung klaim yang diajukan secara tepat dan lengkap
Staf Teknik	<ul style="list-style-type: none">• Memproses surat permintaan asuransi baik baru maupun perpanjangan yang telah disetujui kasie umum

	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat atau menerbitkan polis, kwitansi endorsement lengkap dengan lampirannya
Kasir	<ul style="list-style-type: none"> • Menerima, mencatat dan menyimpan blanko-blanko berharga yaitu seperti polis, kwitansi premi, endorsement, kartu peserta asuransi, kwitansi penerimaan atau pengeluaran, cover note dan kertas kop. • Memonitoring premi-premi outstanding serta melakukan penagihan kepada agen atau langsung kepada tertanggung.
Kasie Pemasaran	<ul style="list-style-type: none"> • Membawahi dan mengkoordinir staf pemasaran untuk mensupport operasional lapangan tenaga pemasaran • Menganalisa evaluasi dan evaluasi data kinerja pemasaran, serta bertanggung jawab atas pengelolaan data mitra kerja, rekanan bisnis, serta database konsumen. • Membuat proposal pengenalan dan penawaran ke nasabah • Membuat laporan-laporan yang terkait dengan pemasaran seperti laporan produksi, laporan agen.
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Membuat proposal pengenalan dan penawaran ke nasabah • Membuat laporan-laporan yang terkait dengan pemasaran seperti laporan produksi, laporan agen.

Adapun tanggung jawab yang harus dipenuhi yaitu:

Tabel 6.2
Tanggung Jawab Organisasi

Jabatan	Tanggung jawab
Kepala Cabang	<ul style="list-style-type: none">• Membantu direksi dalam menyusun perencanaan strategi terkait dengan kantor cabang dalam jangka panjang dan jangka pendek (tahunan)• Menyusun program kerja dan anggaran terkait dengan strategi kantor cabang yang telah disusun.
Kasie Umum	<ul style="list-style-type: none">• Menyusun program kerja dan anggaran tahunan dibagian keuangan, personalia dan umum• Menyusun rencana kerja dibagian keuangan, personalia dan umum secara periodik
Staf Klaim	<ul style="list-style-type: none">• Menjaga keakuratan laporan dan kebenaran dalam pemrosesan klaim• Menjaga kelengkapan dan kerapian berkas klaim dan lampirannya
Staf Teknik	<ul style="list-style-type: none">• Menjaga keakuratan dan kebenaran dalam pembuatan polis berikut dengan dokumen-dokumen pelengkapanya• Menjaga kelengkapan dan kerapian arsip copy polis dan lampirannya
Kasir	<ul style="list-style-type: none">• Menjaga keakuratan dan kebenaran dalam

	data keuangan dan laporan-laporan yang ada dibidangnya <ul style="list-style-type: none"> • Menjaga kelengkapan dan kerapian berkas klaim dan lampirannya
Kasie Pemasaran	<ul style="list-style-type: none"> • Menyusun program kerja dan anggaran tahunan dibagian pemasaran • Menyusun rencana kerja dibagian pemasaran sevara priodik
Marketing	<ul style="list-style-type: none"> • Menjaga kebenaran dan keakuratan data yang dilaporkan • Menjaga kelengkapan dan kerapian berkas pemasaran • Memberikan pelayanan yang maksimal

B. Hasil Data Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini melalui penyebaran kuesioner yang dibagikan langsung pada responden yaitu para agen di Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Penyebaran kuesioner dilakukan mulai tanggal 16 September, 19 September dan ditutup pada Jum'at 20 September 2019, yang dimana bertepatan dengan rapat rutin perusahaan per dua minggu yaitu rapat rekapitulasi produksi penjualan perusahaan. Rincian distribusi kuesioner dalam penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 7.1

Distribusi Kuesioner

Responden	Jumlah	Persentase
-----------	--------	------------

Kuesioner yang disebar	48	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0	100%
Kuesioner yang kembali namun tidak dapat diolah	0	100%
Kuesioner yang dapat diolah	48	100%

Tabel diatas menunjukkan bahwa kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 48 kuesioner, dengan tingkat pengembalian sebesar 100% yang berarti keseluruhannya kembali dan dapat diolah. Kuesioner dibagi dalam empat variabel yaitu, Kualitas (X_1) dengan 15 butir pernyataan, Kuantitas (X_2) dengan dengan 15 butir pernyataan, Efektivitas (X_3) dengan 15 butir pernyataan, dan Kompensasi (Y) juga 15 butir pernyataan.

C. Analisis Deskriptif Variabel

Pengaruh kinerja agen terhadap kompensasi akan dilihat dari variabel yang terdapat didalam kinerja tersebut serta dari masing-masing indikatornya. Berikut adalah hasil *output* kuesioner yang diberikan kepada agen asuransi pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

1. Kualitas (X_1)

Dalam variabel kualitas pada kuesioner, penulis memasukkan 15 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, dan hasil *output* nya adalah sebagai berikut:

Tabel 7.2
Deskriptif Variabel Kualitas

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	25	52,1	23	47,9	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.2	31	64,6	17	35,4	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.3	28	58,3	20	41,7	0	0	0	0	0	0	48	100

X1.4	20	41,7	28	58,3	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.5	22	45,8	26	54,2	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.6	6	12,5	42	87,5	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.7	17	35,4	31	64,6	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.8	18	37,5	29	60,4	1	2,1	0	0	0	0	48	100
X1.9	23	47,9	25	52,1	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.10	12	25,0	32	66,7	4	8,3	0	0	0	0	48	100
X1.11	11	22,9	36	75,0	1	2,1	0	0	0	0	48	100
X1.12	7	14,6	36	75,0	5	10,4	0	0	0	0	48	100
X1.13	9	18,8	38	79,2	1	2,1	0	0	0	0	48	100
X1.14	16	33,3	32	66,7	0	0	0	0	0	0	48	100
X1.15	14	29,2	34	70,8	0	0	0	0	0	0	48	100

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas dapat diperoleh hasil, bahwasanya mayoritas responden merasa memiliki kualitas yang baik saat melakukan kinerjanya yaitu dalam usahanya merekrut nasabah yang akan ditunjukkan kepada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masalah pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah setuju yang terdapat pada indikator kemampuan berorientasi pada daya pikir yaitu sebesar 79,2%.

2. Kuantitas (X₂)

Dalam variabel Kuantitas pada kuesioner, peneliti juga memasukkan 15 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil *output* nya adalah sebagai berikut:

Tabel 7.3

Deskriptif Variabel Kuantitas

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2.1	23	47,9	25	52,1	0	0	0	0	0	0	48	100

X2.2	8	16,7	27	56,3	13	27,1	0	0	0	0	48	100
X2.3	9	18,8	31	64,6	8	16,7	0	0	0	0	48	100
X2.4	25	52,1	23	47,9	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.5	28	58,3	20	41,7	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.6	19	39,6	29	60,4	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.7	20	41,7	28	58,3	1	2,1	0	0	0	0	48	100
X2.8	14	29,2	31	64,6	3	6,3	0	0	0	0	48	100
X2.9	24	50,0	24	50,0	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.10	17	35,4	31	64,6	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.11	19	39,6	29	60,4	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.12	10	20,8	36	75,0	2	4,2	0	0	0	0	48	100
X2.13	22	45,8	26	54,2	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.14	23	47,9	25	52,1	0	0	0	0	0	0	48	100
X2.15	9	18,8	38	79,2	1	2,1	0	0	0	0	48	100

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas dapat diperoleh hasil, bahwasanya mayoritas responden merasa memiliki kuantitas yang baik saat melakukan kinerjanya yaitu dalam usahanya merekrut nasabah yang akan ditunjukkan kepada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masalah pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah setuju yang terdapat pada indikator *output* (pengeluaran) yaitu sebesar 79,2%.

3. Efektivitas (X_3)

Dalam variabel Efektivitas pada kuesioner, peneliti juga memasukkan 15 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil *output* nya adalah sebagai berikut:

Tabel 7.4

Deskriptif Variabel Efektivitas

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X3.1	25	52,1	23	47,9	0	0	0	0	0	0	48	100
X3.2	32	66,7	16	33,3	0	0	0	0	0	0	48	100
X3.3	9	18,8	35	72,9	4	8,3	0	0	0	0	48	100
X3.4	18	37,5	29	60,4	1	2,1	0	0	0	0	48	100
X3.5	8	16,7	36	75,0	4	8,3	0	0	0	0	48	100
X3.6	21	43,8	26	54,2	1	2,1	0	0	0	0	48	100
X3.7	10	20,8	33	68,8	5	10,4	0	0	0	0	48	100
X3.8	19	39,6	27	56,3	2	4,2	0	0	0	0	48	100
X3.9	18	37,5	30	62,5	0	0	8	16,7	1	2,1	48	100
X3.10	13	27,1	35	72,9	0	0	0	0	0	0	48	100
X3.11	12	25,0	30	62,5	6	12,5	0	0	0	0	48	100
X3.12	14	29,2	34	70,8	0	0	0	0	0	0	48	100
X3.13	10	20,8	35	72,9	3	6,3	14	29,2	1	2,1	48	100
X3.14	15	31,3	33	68,8	0	0	0	0	0	0	48	100
X3.15	18	37,5	30	62,5	0	0	0	0	0	0	48	100

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas dapat diperoleh hasil, bahwasanya mayoritas responden merasa memiliki efektivitas yang baik saat melakukan kinerjanya yaitu dalam usahanya merekrut nasabah yang akan ditunjukkan kepada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan masalah pernyataan yang memiliki persentase tertinggi adalah setuju yang terdapat pada indikator kepuasan kerja yaitu sebesar 85,0%

4. Kompensasi

Dalam variabel Efektivitas pada kuesioner, peneliti juga memasukkan 15 butir pernyataan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut, hasil *output* nya adalah sebagai berikut:

Tabel 7.5**Deskriptif Variabel Kompensasi**

Butir	SS		S		KS		TS		STS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1	11	22,9	34	70,8	3	6,3	0	0	0	0	48	100
Y2	32	66,7	16	33,3	0	0	0	0	0	0	48	100
Y3	29	60,4	19	39,6	0	0	0	0	0	0	48	100
Y4	38	79,2	10	20,8	0	0	0	0	0	0	48	100
Y5	6	12,5	33	68,8	9	18,8	0	0	0	0	48	100
Y6	25	52,1	23	47,9	0	0	0	0	0	0	48	100
Y7	33	68,8	15	31,3	0	0	0	0	0	0	48	100
Y8	8	16,7	40	83,3	0	0	0	0	0	0	48	100
Y9	11	22,9	37	77,1	0	0	0	0	0	0	48	100
Y10	4	8,3	40	83,3	4	8,3	0	0	0	0	48	100
Y11	22	45,8	26	54,2	0	0	0	0	0	0	48	100
Y12	19	39,6	29	60,4	0	0	0	0	0	0	48	100
Y13	10	20,8	37	77,1	1	2,1	0	0	0	0	48	100
Y14	23	47,9	25	52,1	0	0	0	0	0	0	48	100
Y15	22	45,8	23	47,9	3	6,3	0	0	0	0	48	100

Dari data yang telah diolah pada tabel di atas dapat diperoleh hasil, bahwasanya mayoritas responden merasa puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan. Kemudian peneliti mendapatkan pernyataan yang paling mendominasi dalam pernyataan setuju yang terdapat pada indikator komisi/bonus dan tunjangan sebesar 83,3%.

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung atau nilai person correlation dengan nilai r -tabel. Dengan kriteria apabila r -hitung > dari r -tabel maka pernyataan dari kuesioner dinyatakan valid. Pengujian validitas dilakukan dengan SPSS versi 20, dimana hasil validitas dari pernyataan dapat dilihat berdasarkan output SPSS.

Tabel 7.6

Uji Validitas Variabel Kualitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,812	0,284	Valid
2	0,759	0,284	Valid
3	0,692	0,284	Valid
4	0,528	0,284	Valid
5	0,655	0,284	Valid
6	0,526	0,284	Valid
7	0,689	0,284	Valid
8	0,606	0,284	Valid
9	0,709	0,284	Valid
10	0,538	0,284	Valid
11	0,609	0,284	Valid
12	0,316	0,284	Valid
13	0,326	0,284	Valid
14	0,640	0,284	Valid
15	0,635	0,284	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kualitas dinyatakan valid.

Tabel 7.7

Uji Validitas Variabel Kuantitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,680	0,284	Valid
2	0,486	0,284	Valid
3	0,516	0,284	Valid
4	0,723	0,284	Valid
5	0,538	0,284	Valid
6	0,662	0,284	Valid
7	0,770	0,284	Valid
8	0,420	0,284	Valid
9	0,774	0,284	Valid
10	0,768	0,284	Valid
11	0,724	0,284	Valid
12	0,564	0,284	Valid
13	0,744	0,284	Valid
14	0,499	0,284	Valid
15	0,698	0,284	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kuantitas dinyatakan valid.

Tabel 7.8

Uji Validitas Variabel Efektivitas

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,618	0,284	Valid
2	0,602	0,284	Valid
3	0,372	0,284	Valid
4	0,427	0,284	Valid
5	0,594	0,284	Valid
6	0,660	0,284	Valid

7	0,554	0,284	Valid
8	0,536	0,284	Valid
9	0,624	0,284	Valid
10	0,726	0,284	Valid
11	0,603	0,284	Valid
12	0,775	0,284	Valid
13	0,581	0,284	Valid
14	0,696	0,284	Valid
15	0,727	0,284	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel efektivitas dinyatakan valid.

Tabel 7.9

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,615	0,284	Valid
2	0,655	0,284	Valid
3	0,632	0,284	Valid
4	0,644	0,284	Valid
5	0,539	0,284	Valid
6	0,794	0,284	Valid
7	0,679	0,284	Valid
8	0,671	0,284	Valid
9	0,528	0,284	Valid
10	0,470	0,284	Valid
11	0,772	0,284	Valid
12	0,640	0,284	Valid
13	0,486	0,284	Valid

14	0,629	0,284	Valid
15	0,635	0,284	Valid

Berdasarkan dari tabel diatas dapat diketahui bahwa keseluruhan item pernyataan dalam kuesioner variabel kompensasi dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukur dapat menunjukkan akurasi dan konsistensi butir pernyataan. Untuk menguji realibilitas data digunakan pengukur *Cronbach Alpha*. *Cronbach Alpa* adalah salah satu koefisiensi realibilitas yang paling sering digunakan, kuesioner akan dikatakan reliable jika nilai cronbach alpha > 6% atau 0,6.

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap pernyataan-pernyataan yang memiliki validitas, untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data tersebut menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi, walaupun digunakan dalam waktu yang berbeda, atau dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang serupa.

Tabel 7.10

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kualitas (X ₁)	0,875	Reliabel
Kuantitas (X ₂)	0,896	Reliable
Efektivitas (X ₃)	0,877	Reliable
Kompensasi (Y)	0,887	Reliable

Hasil pengujian reliabilitas terhadap seluruh item pernyataan diperoleh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan penelitian ini telah memnuhi syarat relibilitas atau dengan kata lain bahwa kuesioner ini reliable sebagai instrument penelitian.

E. Uji Asumsi Klasik

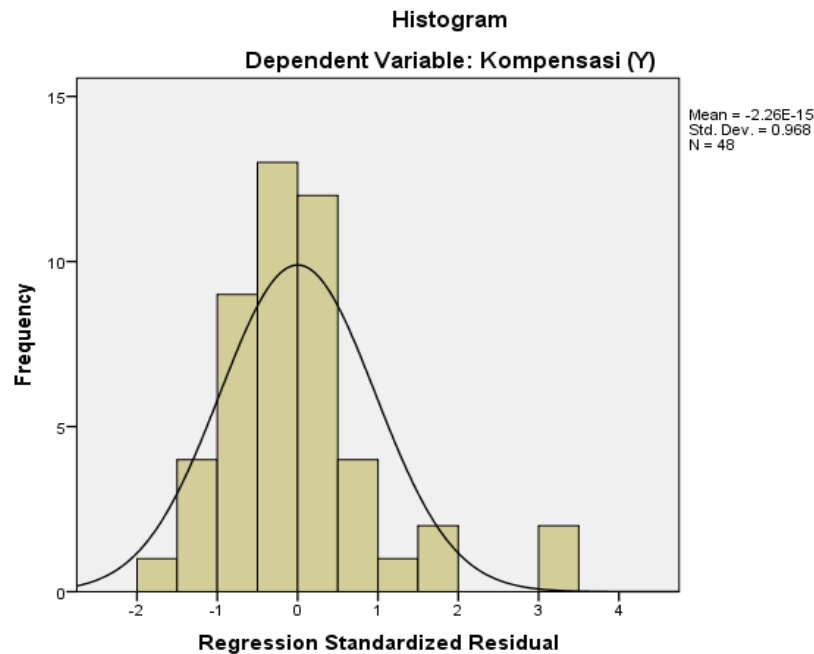
1. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk mengetahui tidak normal atau normal sebuah model regresi, variabel X_1 X_2 dan X_3 dan variabel Y berdistribusi normal maka digunakan uji normalitas. Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan melihat berdasarkan grafik histogram dan *P-Plot of Regression Standardized Residual*.

- a) Grafik Histogram Berikut ini data berdistribusi normal, seperti yang terlihat pada gambar 5.1 berikut:

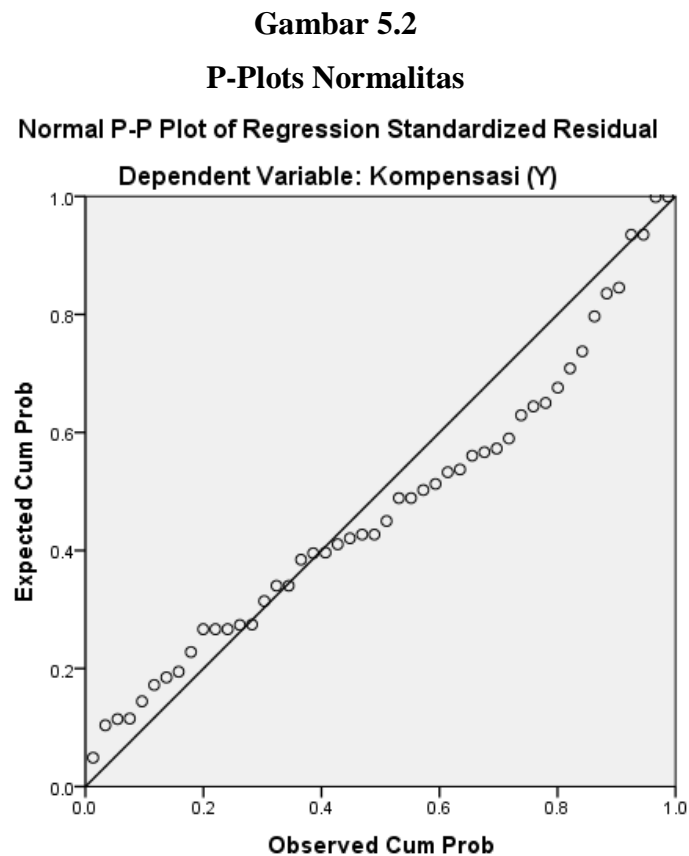
Gambar 5.1

Histogram Normalitas



Berdasarkan tampilan gambar di atas, dapat dilihat bahwa dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

- b) Grafik Normal P-Plots Berikut ini dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal seperti pada gambar 5.2 berikut:



Berdasarkan gambar 5.2 diatas dapat diketahui bahwa data yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebas (independen). Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance dan VIF (*Variance Inflation Factor*). Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> ,10$ atau sama dengan nilai $VIF < 0,10$.

Tabel 7.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.883	3.891		1.255	.216		
	Kualitas	.290	.164	.282	1.770	.084	.124	8.063
	Kuantitas	.366	.158	.396	2.317	.025	.108	9.252
	Efektivitas	.280	.114	.287	2.463	.018	.233	4.292

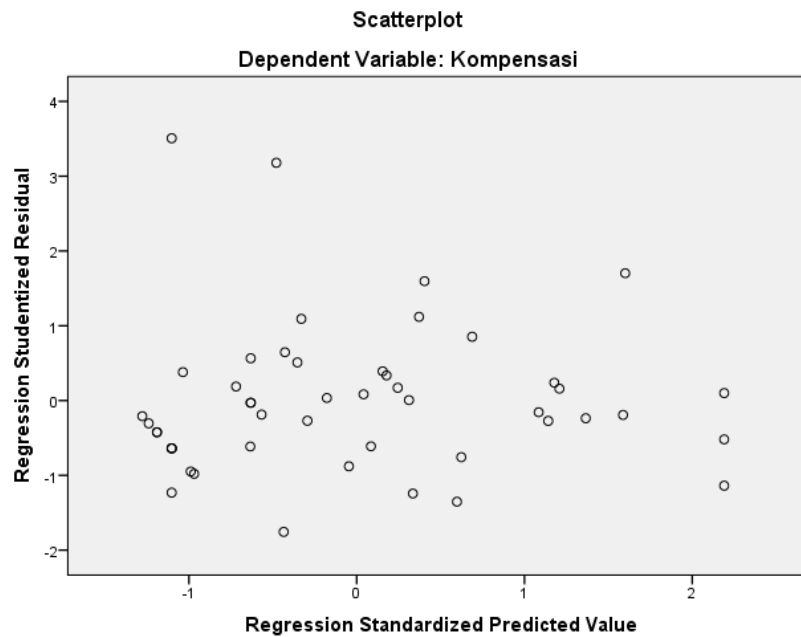
a. Dependent Variable: Kompensasi

Pada tabel 6.12 diatas nilai Tolerance variabel bebas Kualitas 0,124 variabel Kuantitas sebesar 0,108, kemudian variabel Efektivitas sebesar 0,233. Sedangkan nilai VIF variabel bebas Kualitas sebesar 8,063 kemudian Kuantitas sebesar 9,252 dan variabel Efektivitas sebesar 4,292. Berdasarkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa syarat untuk lolos dalam uji multikolinearitas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas terjadi karena adanya perubahan situasi yang tidak digambarkan dalam spesifikasi model regresi. Dalam pengujian ini menggunakan diagram pancar residual.

Gambar 5.3
Heterokedastisitas dengan Scatterplot



Berdasarkan gambar 5.3 Dapat dilihat bahwa diagram pencar menunjukkan pada model regresi linear berganda tidak terdapat heteroskedastisitas. Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian maka tidak terjadi masalah heterokedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

F. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk memperoleh persamaan regresi dengan cara memasukkan perubahan satu demi satu, sehingga dapat diketahui pengaruh yang paling kuat hingga yang paling lemah. Bentuk persamaannya adalah:

$$\text{Kompensasi} = \alpha + b_1\text{kualitas} + b_2\text{kuantitas} + b_3\text{efektivitas} + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS dapat dilihat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Tabel 7.12
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	4.883	3.891		1.255	.216
Kualitas (X1)	.290	.164	.282	1.770	.084
Kuantitas (X2)	.366	.158	.396	2.317	.025
Efektivitas (X3)	.280	.114	.287	2.463	.018

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai constant 4,883 nilai kualitas 0,290 nilai kuantitas 0,366 dan nilai efektivitas 0,280 dengan masing-masing nilai signifikan nilai kualitas 0,084 nilai kuantitas 0,025 dan nilai efektivitas 0,018.

$$\text{Kompensasi} = 4,883 + 0,290\text{Kualitas} + 0,366\text{Kuantitas} + 0,280\text{Efektivitas} + e$$

Maka berdasarkan persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Koefisien konstanta sebesar 4,883 artinya jika tidak ada variabel kualitas, kuantitas, efektivitas maka variabel kompensasi akan sebesar 4,883 poin.
- b. Koefisien regresi variabel kualitas adalah 0,290 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada kualitas agen sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, maka kompensasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,290 poin.
- c. Koefisien regresi variabel kuantitas adalah 0,366 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada kuantitas agen sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, kompensasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,366 poin.

- d. Koefisien regresi variabel efektivitas adalah 0,280 berarah positif, artinya setiap peningkatan pada efektivitas agen sebesar 1 poin dan variabel lainnya tetap, kompensasi akan mengalami kenaikan sebesar 0,280 poin.

G. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah:

1. Uji t

Uji t bertujuan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak sedangkan H_0 diterima atau variabel bebas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima sedangkan H_0 ditolak atau variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Diketahui untuk $df: 48-4=44$ dengan signifikansi 5% adalah sebesar 2,015.

Tabel 7.13

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.883	3.891		1.255	.216
1 Kualitas (X1)	.290	.164	.282	1.770	.084
Kuantitas (X2)	.366	.158	.396	2.317	.025
Efektivitas (X3)	.280	.114	.287	2.463	.018

- b. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah:

$$t_{tabel} : \alpha / 2 ; n - k - 1$$

Keterangan:

α : 0,05 (5%)

n : Jumlah responden

k : Jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{\text{tabel}} = 0,05/2 ; 48 - 3 - 1$

$0,025 ; 44$

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t tabel sebesar 2,015. Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

- 1) Kualitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi Agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan, dengan $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ sebesar $1,770 < 2,015$. Besar pengaruh kualitas terhadap kompensasi adalah 28%. Hal ini bukan berarti bahwa kualitas tidak penting, akan tetapi kualitas tetap memiliki pengaruh namun tidak signifikan. Hasil pengujian H_1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa variabel kualitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Jadi dengan demikian H_{a1} ditolak dan H_{01} diterima.
- 2) Kuantitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi Agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan, dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,317 > 2,015$. Besar pengaruh kuantitas terhadap kompensasi adalah 39%. Hasil pengujian H_2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kuantitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dengan arah hubungan positif. Jadi dengan demikian H_{a2} diterima dan H_{02} ditolak.
- 3) Efektivitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi Agen pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda cabang Medan, dengan $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ sebesar $2,463 > 2,015$. Besar pengaruh efektivitas terhadap kompensasi adalah 28%. Hasil pengujian H_3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kuantitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dengan arah hubungan positif. Jadi dengan demikian H_{a3} diterima dan H_{03} ditolak.

2. Uji F

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adapun syarat dari uji F adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/Uji F) dilihat pada tabel di bawah sebagai berikut:

Tabel 7.14

Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	820.175	3	273.392	91.036	.000 ^b
Residual	132.138	44	3.003		
Total	952.313	47			

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Efektivitas (X3), Kualitas (X1), Kuantitas (X2)

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 91,036$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} , maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus:

$k ; n - k$

Keterangan:

k : Jumlah Variabel Independent (bebas)

n : Jumlah Responden

Jadi, $F_{tabel} = 3 ; 48-3$

$3 ; 45$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Karena nilai F_{hitung} 91,036 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,81 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , (secara *simultan*) berpengaruh terhadap Variabel terikat (Y).

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependennya. *R square* berkisar antara 0 sampai 1, dengan catatan semakin kecil angka *R square* maka semakin lemah hubungan antara keduanya. Nilai R^2 yang mendekati 1 berarti variabel independennya mampu memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variansi variabel dependen. Adapun hasil perhitungan koefisiensi determinasi penelitian ini adalah

Tabel 7.15

Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.852	1.73295

a. Predictors: (Constant), Efektivitas (X3), Kualitas (X1), Kuantitas (X2)

Berdasarkan tabel diatas nilai R^2 sebesar 0,861 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh variabel kualitas, kuantitas dan efektivitas secara bersama-sama terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan adalah 86,1% dan sisanya 13,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian.

H. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja agen seperti kualitas, kuantitas, dan efektivitas terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan angket kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS* versi 20.

1. Pengaruh Kualitas Terhadap Kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kualitas berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kualitas dengan nilai t_{hitung} sebesar 1,770 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 2,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,084 dan nilai koefisien memiliki nilai positif sebesar 0,282. Besar pengaruh kualitas terhadap kompensasi adalah 28%, hal ini bukan berarti bahwa kualitas tidak penting, akan tetapi kualitas tetap memiliki pengaruh namun tidak signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa kualitas memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan dalam memperoleh kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Kualitas adalah suatu tingkat dimana hasil efektivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Atau berupa tolok ukur yang terkait dengan penampilan, keahlian (*skill*) dan kecerdasan.

Penilaian kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan dalam memperoleh kompensasi melalui pencapaian jumlah nasabah atau banyaknya jumlah polis yang terjual. Mungkin para calon nasabah tidak terlalu memperhatikan penampilan dan kerapian agen, serta kecerdasan agen dalam menjelaskan informasi tentang asuransi. Dengan demikian bukan berarti kualitas tidak memiliki pengaruh terhadap kompensasi yang diperoleh.

2. Pengaruh Kuantitas Terhadap Kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kuantitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kuantitas dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,317 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar

2,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 dan nilai koefisien memiliki nilai positif sebesar 0,396. Besar pengaruh kuantitas terhadap kompensasi adalah 39%.

Hal ini menunjukkan bahwa kuantitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam memperoleh kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Kuantitas adalah suatu jumlah yang dihasilkan yaitu seperti jumlah unit/jumlah siklus aktivitas yang dapat diselesaikan atau berhasil dilakukan (nilainya dapat dihitung secara pasti). Contoh didalam penelitian ini yaitu seperti jumlah penjualan polis yang berhasil dilakukan oleh agen.

Penilaian kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan dalam memperoleh kompensasi melalui pencapaian jumlah nasabah atau banyaknya jumlah polis yang terjual. Kuantitas yang telah dilakukan oleh agen mempengaruhi besarnya kompensasi yang diperolehnya. Hasil ini memberikan bukti bahwa segala pengeluaran (*output*) waktu dan tenaga yang dilakukan agen secara optimal, inisiatif agen dalam penjualan serta rajin mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan mampu mempengaruhi tingkat penjualan polis atau perekrutan nasabah sehingga otomatis berpengaruh terhadap kompensasi yang diperoleh.

3. Pengaruh Efektivitas Terhadap Kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji t untuk variabel kuantitas dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,463 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,015 dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 dan nilai koefisien memiliki nilai positif sebesar 0,287. Besar pengaruh efektivitas terhadap kompensasi adalah 28%.

Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam memperoleh kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Efektivitas adalah suatu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Atau apabila suatu

pemasaran dapat dilakukan dengan maksimal sesuai dengan yang telah direncanakan untuk target perusahaan maka pemasaran tersebut telah efektif dan sumber daya yang telah mencapai kinerja yang maksimal akan memperoleh suatu bonus (*reward*).

Penilaian kinerja Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan dalam memperoleh kompensasi dinilai melalui pencapaian jumlah nasabah atau banyaknya jumlah polis yang terjual. Efektivitas yang berhasil dicapai oleh agen mempengaruhi besarnya kompensasi yang diperolehnya. Hasil ini memberikan bukti bahwa kepuasan dalam bekerja yang diberikan perusahaan yaitu seperti komisi yang sesuai, bonus yang telah dijanjikan, training-training yang disediakan serta para atasan yang profesional, mampu menjadi motivasi dan alat penggerak bagi agen agar terus berusaha dalam kinerjanya sehingga penjualan polis menuju arah yang lebih maksimal. Ketika penjualan polis maksimal berarti prestasi kerja (kualitas dan kuantitas) berhasil tercapai sehingga berpengaruh pada kompensasi yang diperoleh agen.

4. Pengaruh Kualitas, Kuantitas dan Efektivitas Terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, ketiga variabel independent yaitu kualitas, kuantitas, dan efektivitas berpengaruh positif dan signifikan serta ketiganya berpengaruh secara langsung. Pada hasil pengujian serentak ketiga variabel independent yaitu kualitas, kuantitas, dan efektivitas terhadap variabel dependent yaitu kompensasi, maka hasilnya menunjukkan bahwa ketiga variabel secara serentak (*simultan*) memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan uji F_{hitung} dengan nilai sebesar 91,036 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 oleh karena itu nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka penelitian berhasil membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan kinerja agen (kualitas, kuantitas, efektivitas) terhadap kompensasi”.

Hasil uji determinan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R^2 sebesar 0,861 yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh variabel kualitas, kuantitas

dan efektivitas secara bersama-sama terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan adalah 86,1% dan sisanya tidak dimasukkan pada penelitian ini.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Variabel Kualitas, Variabel Kuantitas dan Variabel Efektivitas Terhadap Kompensasi Agen Asuransi Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan, untuk mengetahui yang mana paling dominan diantara variabel bebas tersebut. Dari rumusan masalah, maka analisis data yang diajukan dalam pembahasan bab sebelumnya, maka dari itu dapat ditarik beberapa kesimpulan:

- 1) Kualitas berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi Agen Asuransi Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Namun, bukan berarti bahwa kualitas tidak penting akan tetapi kualitas tetap memiliki pengaruh namun tidak terlalu menjadi fokus utama. Besar pengaruh kualitas terhadap kompensasi adalah 28%.
- 2) Kuantitas berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi Agen Asuransi Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hasil pengujian H_2 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kuantitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dengan arah hubungan positif. Besar pengaruh kuantitas terhadap kompensasi adalah 39%.
- 3) Efektivitas berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kompensasi Agen Asuransi Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hasil pengujian H_3 dalam penelitian ini menyatakan bahwa variabel kuantitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi dengan arah hubungan positif. Besar pengaruh efektivitas terhadap kompensasi adalah 28%.
- 4) Kualitas, Kuantitas dan Efektivitas berpengaruh secara simultan terhadap kompensasi Agen Asuransi pada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan. Hal ini dibuktikan dengan uji F_{hitung} maka penelitian berhasil membuktikan hipotesis keempat yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh

signifikan kinerja agen (kualitas, kuantitas, efektivitas) terhadap kompensasi”. Besarnya pengaruh variabel kualitas, kuantitas dan efektivitas secara bersama-sama terhadap kompensasi Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda Cabang Medan adalah 86,1% dan sisanya tidak dimasukkan pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, peneliti ingin mencoba menyampaikan saran-saran yang mungkin bermanfaat sebagai berikut:

- 1) Kepada para Agen Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan, diharapkan terus dapat melakukan peningkatan terhadap kualitas, kuantitas serta efektivitas, melalui upaya-upaya pengembangan diri agar tercapai target yang telah ditentukan perusahaan serta mensosialisasikan kepada masyarakat tentang pentingnya berasuransi, meningkatkan kemampuan didalam memasarkan produk asuransi dalam menghadapi persaingan dengan agen perusahaan asuransi yang lain serta menciptakan *image* bahwa Asuransi Bumida merupakan solusi terbaik dalam menghindari risiko dan *me-manage* keuangan pribadi, keluarga dan usaha-usaha yang dimiliki. Juga tentunya diharapkan terus menjadi agen yang amanah dan bertanggung jawab, agar misi awal dari filosofi asuransi tidak melenceng kearah yang luas, dimana seharusnya misi asuransi adalah menjadi pelindung jiwa masyarakat bukan malah dijadikan ajang bisnis yang cukup luas.
- 2) Dan kepada Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan diharapkan terus mengadakan pelatihan-pelatihan untuk para agen, karena tampaknya produksi target penjualan belum terlalu maksimal karena masih ditemukan beberapa agen yang belum mampu mencapai target. Juga Perusahaan Asuransi Bumiputera Muda 1967 Cabang Medan lebih memperhatikan mengenai kedisiplinan dan ketaatan para agen terhadap perjanjian keagenan dan Kode Etik Keagenan dalam melakukan pemasaran

dan penjualan produk asuransi sehingga terhindar dari kerugian-kerugian yang akan diderita bagi kedua belah pihak.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiansyah. *Panduan Bumiputera Muda*. Jakarta: Balai Pustaka. 2015.
- Astuty, Yensi Nurul. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri 2 Argamakmur Bengkulu Utara”, *Jurnal Kependidikan Triadik*, Vol. 13 No. 1.
- Ayun, Qurrotu. “Penilaian Kinerja pada Karyawan di Perusahaan”, *Jurnal Majalah Ilmiah Informatika*, Vol. 2, No. 3, 2011.
- Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Klaten: Intan Sejati.
- Faisal, Muhammad. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi*. Jakarta: Citra Wacana Media.
- Handoko Hani. *Manajemen Personalial Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua Yogyakarta: BPFE. 2008
- Hangga Rani, Indria. “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Mnajemen Bisnis*, Vol.3, No.2, 2015.
- Harahap, Isnaini. dkk. *Hadis-Hadis Ekonomi*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2015.
- Harahap, Sari Rezeki. “Pengaruh Strategi Pengembangan Sumber Daya Insani Terhadap Peningkatan Kinerja dan Mutu Pelayanan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia”, *Jurnal Analytica Islamica*, Vol. 5, No. 1, 2016.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2009.
- Hasyim, Ali H. *Pengantar Asuransi*, Jakarta: Bumi aksara. 1995.
- Idrus, *Menuju Insan Kamil*. Solo: Aneka. 2010.
- Indria Hangga Rani, “Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Moderasi”, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Mnajemen Bisnis*, Vol.3, No.2, 2015.
- Istijanto. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2005.
- Jackson dan Mathis. *Penilaian Kinerja*, Jakarta: Refika Utama, 2002

- Kadarisman. *Manajemen Kompensasi*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.
- Malahayati. *Rahasia Sukses Bisnis Rasulullah*, Jakarta: Penerbit Jogja Great Publisher. 2010.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2011.
- Mangkuprawira, *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Bogor: IPB.
- Meldona. *Manajemen Sumber daya Manusia Perspektif Integratif*, Malang: UIN Malang Press. 2019.
- Muljani, Ninuk. “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”, *Journal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 4, No. 2. 2002.
- Mustofa, “Enterpreneurship Syariah: Menggali Nilai-Nilai Dasar Manajemen Bisnis Rasulullah”, *Jurnal Al-Mizan*. Vol. 9, No. 1. 2013.
- Nawawi. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Lebih Kompetitif*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002.
- Puji, Damayanti Angel. Dkk. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta” *Jurnal Jupe UNS*, Vol. 2, No.1. 2013.
- Riyadi, Slamet. “Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 13, No. 1. 2011.
- Savila, Dila. “*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Primafood International Bandung*” Skripsi, Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Widyatama. 2016.
- Saydam, Gouzali. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources)*. Bogor: Penerbit Djambatan. 2000.
- Sendra, Ketut. *Panduan Sukses Menjual Asuransi*, Jakarta: PPM. 2002.
- Simanjuntak, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*, Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.

- Soemitra, Andri. *Bank dan Lembaga Keuangan Syariah*, Medan: Kencana. 2009.
- Soereno, Surjono. *Penuntun Keagenan Asuransi Jiwa*, Jakarta: Dewan Asuransi Indonesia. 1998.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta. 1995.
- _____. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- _____. *Metode Penelitian Kombinasi`* Bandung: Alfabeta. 2003.
- Sumantoro. *Hukum Ekonomi*, Jakarta: UIP. 1986.
- Sutrisno Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group. 2009.
- Suwati, Yuli. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Hijau Samarainda”, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, Vol. 1, No. 1. 2013.
- Suwatno, dkk. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta.
- Tanjung Hendri. *Manajemen Syariah dalam 9 Nabi dan Rasul`*. Jakarta: Gramedia. 2014.
- Tjiptoherijanto, Prijono. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Iniversitas Indonesia. 1989.
- Umam, Khaerul. *Manajemen Perbankan Syariah*, Bandung: Pustaka Setia Bandung. 2013
- Wirawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Depok: Rajagrafindo Persada. 2015.
- Widiyono, dkk. *Pengantar Bisnis Respon Terhadap Dinamika Global*, Jakarta: Mitra Wacana Media. 2013.

Veithzal, Rivai. *Finansial Institution Management*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2013.

_____. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo. 2005.

_____. *Islamic Economics: Ekonomi Syariah Bukan Opsi Tapi Solusi*, Jakarta: Bumi Aksara. 2009.

Yani M. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media. 2012.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Novi Anggriani Dongoran
2. Nim : 55153007
3. Tempat/Tgl Lahir : Ajamu, 12 November 1996
4. Pekerjaan : Mahasiswi
5. Alamat : Dusun 1 Perkebunan Ajamu

II. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 112209 Perkebunan Ajamu Berijazah Tahun 2009
2. Tamatan SMP Yappendak Perkebunan Ajamu Berijazah Tahun 2012
3. Tamatan SMA Negeri Satu Panai Hulu Berijazah Tahun 2015

LAMPIRAN

LAMPIRAN PENELITIAN

LEMBAR KUESIONER

Data Responden atau Identitas Diri

Nama Lengkap :

Jabatan (Sebagai) :

No Telepon/Hp :

Alamat :

Kepada Responden yang terhormat, dalam rangka penyelesaian tugas akhir saya di Jurusan Asuransi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Diperlukan dukungan Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat untuk melengkapi proses akhir pengolahan data dalam pemecahan masalah skripsi.

Petunjuk Pengisian:

1. Kepada Bapak/Ibu mohon terlebih dahulu membaca pertanyaan secara teliti serta berikan jawaban yang sebenar-benarnya dengan cara memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai atau paling tepat menurut Bapak/Ibu.
2. Beri tanda cek list (√) pada alternatif jawaban yang dipilih.

Keterangan:

1. SS : Sangat Setuju
2. S : Setuju
3. KS : Kurang Setuju
4. TS : Tidak Setuju
5. STS : Sangat Tidak Setuju
- 6.

KINERJA AGEN (X)

No.	Kualitas (X ₁)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya mampu menjelaskan informasi dengan baik kepada calon nasabah mengenai manfaat produk asuransi					
2.	Saya selalu berpakaian sopan dan rapi dalam setiap kunjungan menemui calon nasabah					
3.	Saya memberikan pelayanan kepada nasabah dengan sepenuh hati, transparan, serta dengan bertutur kata yang baik					
4.	Saya berusaha menjadi agen yang cepat dan tepat dalam melayani setiap ada komplain dari nasabah					
5.	Saya mampu menjawab dengan baik pertanyaan-pertanyaan dari calon nasabah					
6.	Saya mampu memberi solusi kepada calon nasabah dalam pembelian produk asuransi yang sesuai dengan nasabah					
7.	Saya selalu berusaha menjaga hubungan baik dengan para nasabah					
8.	Kemampuan dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan saya					
9.	Saya selalu memegang teguh kode etik dan prinsip moral seorang agen					
10.	Saya siap mengemban seluruh tanggung jawab yang sudah dipercayakan nasabah kepada saya					
11.	Saya dapat menanggapi dan memberikan					

	solusi dengan baik atas keberatan calon nasabah					
12.	Saya mampu memberikan alternatif penundaan waktu pembayaran ketika nasabah saya belum mampu membayar					
13.	Saya mampu meyakinkan calon nasabah tentang manfaat penggunaan jasa asuransi					
14.	Saya disiplin dalam menepati janji yang saya buat kepada calon nasabah					
15.	Saya selalu bersedia ketika dimintai pertolongan oleh nasabah. Contohnya nasabah yang memintai tolong dalam pengajuan klaim kepada perusahaan					

No.	Kuantitas (X ₂)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya harus disiplin dalam melaksanakan pekerjaan agar saya mampu memenuhi target yang diberikan					
2.	Saya selalu menghubungi calon nasabah terlebih dahulu sebelum melakukan kunjungan agar mengetahui kepastian					
3.	Saya sudah menetapkan produk asuransi mana yang sesuai dengan kebutuhan calon nasabah sebelum melakukan kunjungan					
4.	Saya berusaha memiliki semangat kerja yang tinggi untuk mengejar target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
5.	Saya berusaha menemukan cara-cara baru yang lebih efektif agar penjualan polis					

	menuju kearah yang lebih maksimal					
6.	Saya rela mengerahkan waktu dan tenaga saya secara optimal dan bekerja secara totalitas, agar penjualan polis mencapai jumlah maksimal					
7.	Saya selalu hadir dalam setiap pertemuan untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan					
8.	Saya berusaha untuk merubah pola pikir masyarakat terhadap manfaat penggunaan jasa asuransi					
9.	Saya berupaya menyusun strategi-strategi sebelum menemui calon nasabah, agar nasabah menjadi lebih tertarik terhadap produk yang ditawarkan					
10.	Mempelajari teknik yang baik dapat membantu saya berhasil dalam menjual polis dan memperoleh nasabah					
11.	Saya giat dalam promosi agar produktivitas saya meningkat dan tujuan saya tercapai					
12.	Meningkatkan jumlah nasabah yang direkrut akan meningkatkan produktivitas agen					
13.	Saya akan terus berusaha prestasi saya lebih baik dibanding rekan saya					
14.	Saya harus melaporkan hasil kerja saya kepada perusahaan ketika saya mendapatkan nasabah					
15.	Saya mengutamakan waktu dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi					

No.	Efektivitas (X ₃)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kemampuan saya untuk beradaptasi dengan lingkungan yang baru merupakan kunci utama keberhasilan saya sebagai seorang agen					
2.	Saya memperoleh komisi yang sesuai dengan hasil penjualan polis yang telah saya lakukan					
3.	Saya telah mencapai standart kerja yang yang diterapkan oleh perusahaan sehingga hasilnya memuaskan					
4.	Komisi dan bonus yang saya terima memuaskan dan mampu meningkatkan kualitas kerja saya					
5.	Saya senang dengan profesi agen, karena cukup memerlukan keterampilan, menantang dan tidak membosankan					
6.	Saya berusaha masuk ke dalam komunitas (pergaulan) yang luas agar dapat mengenalkan jasa asuransi sehingga prospek penjualan saya lebih meningkat lagi					
7.	Kualitas hasil penjualan saya cukup baik sehingga saya dinilai sebagai agen yang berprestasi					
8.	Saya akan memperoleh bonus (<i>reward</i>) setelah saya berhasil mencapai target penjualan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9.	Program asuransi yang diberikan perusahaan kepada agen dapat menjamin keselamatan					

	kerja saya agar produktivitas saya lebih maksimal					
10.	Bonus yang dijanjikan perusahaan menjadi motivasi saya, agar penjualan yang dilakukan harus terus mengarah pada target perusahaan.					
11.	Saya melakukan promosi dibanyak tempat seperti melalui media sosial, agar semakin banyak yang paham tentang penting berasuransi					
12.	Saya akan terus berkomitmen dengan nasabah bahwa saya dapat menjadi agen yang bisa terus dipercaya					
13.	Pengarahan dan pengendalian dari atasan sudah sesuai dengan yang diharapkan					
14.	Training yang dilaksanakan mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi agen					
15.	Saya terus berupaya untuk memberikan kenyamanan nasabah agar timbul loyalitas nasabah, dan nasabah tersebut memberitahu kepada orang sekitarnya nyamannya berasuransi melalui saya					

No.	Kompensasi (Y)	SS	S	KS	TS	STS
1.	Kebijaksanaan atau sistem pemberian komisi, program proteksi (asuransi), serta bonus dari perusahaan sudah cukup adil					
2.	Perusahaan transparan dalam memberikan kompensasi kepada agen					

3.	Pemberian kompensasi kepada agen sesuai dengan kemampuan, kompetensi, dan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan					
4.	Pemberian komisi oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan (OJK)					
5.	Komisi yang saya peroleh dari perusahaan sangat memuaskan dan dapat memenuhi kebutuhan saya					
6.	Perusahaan akan memberikan bonus (<i>reward</i>) kepada saya, apabila pekerjaan saya dapat mencapai atau memenuhi target yang ditetapkan perusahaan					
7.	Semakin banyak jumlah nasabah yang berhasil saya rekrut maka semakin besar komisi yang saya terima dari perusahaan					
8.	Komisi yang diberikan perusahaan membuat saya termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
9.	Perusahaan memberikan bonus (<i>reward</i>) sebagai imbalan dari prestasi kerja					
10.	Setiap tahun saya memperoleh Tunjangan Hari Raya (THR)					
11.	Perusahaan memberikan program proteksi (asuransi) kepada saya					
12.	Dengan adanya program proteksi (asuransi) yang diberikan perusahaan saya lebih merasa terlindungi dalam bekerja					
13.	Saya memperoleh komisi setiap minggu					

	sekali dan tepat waktu oleh perusahaan					
14.	Perusahaan telah menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai seperti tempat parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman serta musholla					
15.	Perusahaan memberikan tunjangan rekreasi kepada para agen					

KUALITAS (X_1)

[illegible]

29	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4
30	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4
31	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
33	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
38	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4
41	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4
44	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
45	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5
48	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4

KUANTITAS (X₂)

No															
Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
15	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4
17	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
18	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4
19	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
20	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3

23	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4
24	5	3	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	5	3	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4
27	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	4	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
30	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4
31	5	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
41	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
42	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
44	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4
45	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
48	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4

EFEKTIVITAS (X_3)

[illegible]

38	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	4	4	3	4	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
44	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
45	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
46	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
48	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4

KOMPENSASI (Y)

No Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4
3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4
6	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5
17	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
19	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
20	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4

23	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
25	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4
26	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
27	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5
30	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
31	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4
32	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3
33	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
35	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
38	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	5	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
41	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
43	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
44	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
45	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
47	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4
48	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3

a. Kualitas (X_1)

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

b. Kuantitas (X_2)

Correlations																	
		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	Total _X2
X2.1	Pearson	1	.21	.31	.41	.47	.33	.62	.05	.45	.51	.67	.36	.45	.24	.40	.680**
	Correlation		7	7*	9**	2**	2*	7**	5	9**	0**	3**	9**	7**	9	9**	
	Sig. (2-tailed)		.139	.028	.003	.001	.021	.000	.709	.001	.000	.000	.010	.000	.081	.004	
X2.2	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson	1	.217	.435**	.166	-.005	.325*	.394**	.241	.223	.185	.194	.192	.211	.025	.588**	
	Correlation																

[illegible]

[illegible]

X2.13	Pearson	.45	.21	.03	.71	.43	.45	.49	.30	.83	.71	.53	.29	1	.20	.52	.744**
	Correlation	7**	1	8	5**	8**	2**	5**	1*	6**	8**	8**	6*		6	5**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.15	.79	.00	.00	.00	.00	.03	.00	.00	.00	.04		.16	.00	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
X2.14	Pearson	.24	.02	.45	.16	.30	.24	.45	.20	.37	.33	.41	.19	.20		.11	.499**
	Correlation	9	5	7**	9	3*	7	8**	7	5**	6*	8**	2	6	1	5	
	Sig. (2-tailed)	.08	.86	.00	.25	.03	.09	.00	.15	.00	.02	.00	.19	.16		.43	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
X2.15	Pearson	.40	.58	.39	.47	.23	.38	.46	.28	.39	.53	.38	.48	.52	.11		.698**
	Correlation	9**	8**	8**	4**	2	4**	4**	3	2**	0**	4**	5**	5**	5	1	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.11	.00	.00	.05	.00	.00	.00	.00	.00	.43		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
Total_X2	Pearson	.68	.48	.51	.72	.53	.66	.77	.42	.77	.76	.72	.56	.74	.49	.69	1
	Correlation	0**	6**	6**	3**	8**	2**	0**	0**	4**	8**	4**	4**	4**	9**	8**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

c. Efektivitas (X₃)

Correlations																
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	X3.13	X3.14	X3.15	Total_X3

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Total _X3	Pearson	.61	.60	.37	.42	.59	.66	.55	.53	.62	.72	.60	.77	.58	.69	.72	1
	Correlation	.8**	.2**	.2**	.7**	.4**	.0**	.4**	.6**	.4**	.6**	.3**	.5**	.1**	.6**	.7**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

d. Kompensasi (Y)

Correlations																
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Y.13	Y.14	Y.15	Total _Y
Y.1	Pearson		.22	.34	.16	.32	.47	.13	.39	.49	.29	.43	.40	.41	.33	.25
	Correlation	1	.09	.06*	.06	.09*	.04**	.01	.09**	.09**	.08*	.04**	.01**	.04**	.08*	.08
	Sig. (2-tailed)		.11	.01	.25	.02	.00	.37	.00	.00	.04	.00	.00	.00	.01	.07
Y.2	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson	.22		.60	.72	.08	.64	.57	.31	.07	.21	.47	.30	.20	.32	.39
	Correlation	.09	1	.2**	.5**	.0	.9**	.2**	.6*	.0	.7	.3**	.1*	.1	.4*	.1**
Y.3	Sig. (2-tailed)	.11		.00	.00	.59	.00	.00	.02	.63	.13	.00	.03	.17	.02	.00
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson	.34	.60		.63	.29	.75	.37	.36	.13	.00	.31	.56	.24	.17	.10
Y.4	Correlation	.06*	.2**	1	.04**	.02*	.09**	.03**	.02*	.07	.0	.07*	.08**	.08	.09	.07
	Sig. (2-tailed)	.01	.00		.00	.04	.00	.00	.01	.35	1.0	.02	.00	.08	.22	.46
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.5	Pearson	.16	.72	.63		.03	.53	.76	.22	.28	.12	.47	.41	.21	.28	.25
	Correlation	.06	.5**	.04**	1	.05	.5**	.1**	.09	.0	.06	.2**	.05**	.08	.07*	.01
	Sig. (2-tailed)	.11	.00	.00		.04	.00	.00	.01	.35	1.0	.02	.00	.08	.22	.46

Y.5	Sig. (2-tailed)	.258	.000	.000		.815	.000	.000	.117	.054	.395	.001	.003	.136	.048	.085	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.329*	.080	.292*	.035		.343*	.167	.553**	.240	.551**	.329*	.321*	.133	.258	.322*	.539*
Y.6	Sig. (2-tailed)	.023	.591	.044	.815		.017	.257	.000	.101	.000	.022	.026	.367	.077	.025	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.474**	.649**	.759**	.535**	.343*		.613**	.429**	.325*	.306*	.464**	.521**	.314*	.336*	.353*	.794*
Y.7	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.017		.000	.000	.024	.034	.000	.000	.030	.020	.014	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.131	.572**	.373**	.761**	.167	.613**		.302*	.368*	.330*	.530**	.362*	.185	.377**	.368*	.679*
Y.8	Sig. (2-tailed)	.374	.000	.000	.000	.257	.000		.037	.010	.022	.000	.011	.208	.008	.010	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.399**	.316*	.362*	.229	.553**	.429**	.302*		.288*	.274	.486**	.438**	.317*	.466**	.448**	.671*
Y.9	Sig. (2-tailed)	.005	.029	.011	.117	.000	.000	.037		.047	.060	.000	.000	.028	.001	.000	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.499**	.070	.137	.280	.240	.325*	.368*	.288*		.486**	.394**	.268	.106	.271	.299*	.528*
Y.10	Sig. (2-tailed)	.000	.636	.352	.054	.101	.024	.010	.047		.000	.000	.065	.475	.063	.039	.000
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.298*	.217	.000	.126	.551**	.306*	.330*	.274	.486**		.205	.104	.116	.204	.254	.470*
Y.10	Sig. (2-tailed)	.040	.139	1.000	.395	.000	.034	.022	.060	.000		.163	.480	.433	.164	.082	.001
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson Correlation	.040	.139	1.000	.395	.000	.034	.022	.060	.000		.163	.480	.433	.164	.082	.001

Y.11	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson	.43	.47	.31	.47	.32	.46	.53	.48	.39	.20		.53	.27	.37	.43	.722*
	Correlation	4**	3**	7*	2**	9*	4**	0**	6**	4**	5	1	8**	3	3**	6**	*
Y.12	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.02	.00	.02	.00	.00	.00	.00	.16		.00	.06	.00	.00	.000
		2	1	8	1	2	1	0	0	6	3		0	1	9	2	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.13	Pearson	.40	.30	.56	.41	.32	.52	.36	.43	.26	.10	.53		.33	.24	.17	.640*
	Correlation	1**	1*	8**	5**	1*	1**	2*	8**	8	4	8**	1	2*	7	5	*
	Sig. (2-tailed)	.00	.03	.00	.00	.02	.00	.01	.00	.06	.48	.00		.02	.09	.23	.000
Y.14		5	7	0	3	6	0	1	2	5	0	0		1	1	4	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson	.41	.20	.24	.21	.13	.31	.18	.31	.10	.11	.27	.33		.34	.34	.486*
Y.15	Correlation	4**	1	8	8	3	4*	5	7*	6	6	3	2*	1	9*	8*	*
	Sig. (2-tailed)	.00	.17	.08	.13	.36	.03	.20	.02	.47	.43	.06	.02		.01	.01	.000
		3	1	9	6	7	0	8	8	5	3	1	1		5	5	
Y.16	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson	.33	.32	.17	.28	.25	.33	.37	.46	.27	.20	.37	.24	.34		.75	.629*
	Correlation	8*	4*	9	7*	8	6*	7**	6**	1	4	3**	7	9*	1	3**	*
Y.17	Sig. (2-tailed)	.01	.02	.22	.04	.07	.02	.00	.00	.06	.16	.00	.09	.01		.00	.000
		9	4	2	8	7	0	8	1	3	4	9	1	5		0	
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
Y.18	Pearson	.25	.39	.10	.25	.32	.35	.36	.44	.29	.25	.43	.17	.34	.75		.635*
	Correlation	8	1**	7	1	2*	3*	8*	8**	9*	4	6**	5	8*	3**	1	*
	Sig. (2-tailed)	.07	.00	.46	.08	.02	.01	.01	.00	.03	.08	.00	.23	.01	.00		.000
Y.19		7	6	8	5	5	4	0	1	9	2	2	4	5	0		
	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48
	Pearson	.61	.65	.63	.64	.53	.79	.67	.67	.52	.47	.72	.64	.48	.62	.63	1
Total	Correlation	5**	5**	2**	4**	9**	4**	9**	1**	8**	0**	2**	0**	6**	9**	5**	
	Sig. (2-tailed)	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
Total	N	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. UJI RELIABILITAS

a. Kualitas (X_1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.875	.875	15

b. Kuantitas (X_2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.890	.896	15

- c. Efektivitas (X_3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.873	.877	15

d. Kompensasi (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	48	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	48	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.886	.887	15

3. UJI ASUMSI KLASIK

a. Uji Normalitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.883	3.891	1.255	.216
	Kualitas (X1)	.290	.164	.282	.084

Kuantitas (X2)	.366	.158	.396	2.317	.025
Efektivitas (X3)	.280	.114	.287	2.463	.018

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

b. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.883	3.891		1.255	.216
1 Kualitas	.290	.164	.282	1.770	.084
Kuantitas	.366	.158	.396	2.317	.025
Efektivitas	.280	.114	.287	2.463	.018

a. Dependent Variable: Kompensasi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	60.3472	74.8381	65.6875	4.17738	48
Std. Predicted Value	-1.278	2.191	.000	1.000	48
Standard Error of Predicted Value	.300	1.023	.476	.154	48
Adjusted Predicted Value	60.3757	75.1179	65.6738	4.17542	48
Residual	-2.86885	5.92066	.00000	1.67673	48
Std. Residual	-1.655	3.417	.000	.968	48
Stud. Residual	-1.756	3.507	.004	1.012	48
Deleted Residual	-3.22930	6.23751	.01371	1.83647	48
Stud. Deleted Residual	-1.801	4.084	.025	1.087	48
Mahal. Distance	.426	15.404	2.938	2.862	48
Cook's Distance	.000	.190	.024	.047	48
Centered Leverage Value	.009	.328	.063	.061	48

a. Dependent Variable: Kompensasi

c. Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	4.883	3.891	1.255	.216			
	Kualitas	.290	.164	.282	.084	.124	8.063	
	Kuantitas	.366	.158	.396	.025	.108	9.252	
	Efektivitas	.280	.114	.287	.018	.233	4.292	

a. Dependent Variable: Kompensasi

4. ANALISIS REGRESI BERGANDA

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.883	3.891	1.255	.216	
	Kualitas (X1)	.290	.164	.282	.084	
	Kuantitas (X2)	.366	.158	.396	.025	
	Efektivitas (X3)	.280	.114	.287	.018	

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

5. UJI HIPOTESIS

a. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.883	3.891		1.255	.216
	Kualitas (X1)	.290	.164	.282	1.770	.084
	Kuantitas (X2)	.366	.158	.396	2.317	.025
	Efektivitas (X3)	.280	.114	.287	2.463	.018

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

b. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	820.175	3	273.392	91.036	.000 ^b
	Residual	132.138	44	3.003		
	Total	952.313	47			

a. Dependent Variable: Kompensasi (Y)

b. Predictors: (Constant), Efektivitas (X3), Kualitas (X1), Kuantitas (X2)

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.928 ^a	.861	.852	1.73295

- a. Predictors: (Constant), Efektivitas (X3), Kualitas (X1), Kuantitas (X2)
- b. Dependent Variable: Kompensasi (Y)